



志聯工業永續報告書

CHIH LIEN SUSTAINABILITY REPORT

2025

CONTENTS

	關於本報告書	3	CH1 關於志聯工業		CH2 永續未來		CH3 永續承諾與營運		CH4 永續價值鏈	
	董事長的話	4	1.1 營運概況	6	2.1 年度永續策略主軸與目標	11	3.1 公司治理及誠信經營	23	4.1 產品品質及客戶服務	37
			1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	6	2.2 重大性分析	15	3.2 營運策略與經濟績效	33	4.2 原料及物料管理	41
					2.3 重大主題及價值鏈邊界列表	19				
					2.4 利害關係人及溝通議合	19				
			CH5 綠色營運		CH6 以人為本		CH7 社會參與		附錄	
			5.1 氣候變遷減緩與調適	45	6.1 人才招聘及留任	59	7.1 回饋鄉里 扶助弱勢	75	GRI 索引表	76
			5.2 能源管理	50	6.2 職業安全衛生	70			作業辦法附表二－氣候相關資訊	80
			5.3 溫室氣體排放管理	51					ISO 14064-1 溫室氣體查證聲明	82
			5.4 節能管理與成效	53					ISO50001 能源管理系統證書	82
			5.5 水資源管理	53						
			5.6 廢棄物管理管理	55						



關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、客戶服務、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書資訊揭露範疇與財務報告中之個體一致，包含：志聯工業股份有限公司總部及工廠（廠辦合一）。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001、ISO 50001、ISO 14001、ISO14064-1 皆通過第三方查證機構之查驗證。



報導期間及週期

- **報導期間：**本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月 31 日。
- **報導週期：**本報告書於 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月，志聯將每年定期發行永續報告書。



資訊重編

本報告書 2025 年度無發生因應組織重大變更、報導期間範疇變更、計算方法調整、錯誤更正、或其他原因而進行資料重編之情事。各年度數據係依一致之揭露原則與計算基準編製。



外部保證或確信

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。



意見回饋及負責單位

- 主要負責永續資訊之窗口：財務部
- 電子信箱：allen@mail.chihlien.com.tw
- 電話：(03)-4772797 #3006
- 地址：桃園市新屋區中興路 480 號

董事長的話

綜觀整體傳統製造產業，志聯工業身處於產業鏈最前端，肩負著提供優質鋼材原料的重要使命。五十多年來，我們始終秉持「創新、成長、服務、人和」的核心理念，陪伴臺灣製造業一路成長，無論市場景氣循環或國際經濟環境如何變化，始終堅守崗位，持續為客戶創造價值，也為產業發展奠定穩固基礎。

然而，2025 年全球經濟環境迎來新的挑戰。美國宣布實施對等關稅政策，不僅改變了全球貿易秩序，也加速供應鏈重組與製造基地移轉。從上游原物料採購、國際物流配置、生產據點調整，到下游客戶需求與採購模式，都面臨前所未有的變化。對位處供應鏈源頭的志聯而言，這不僅是經營模式的挑戰，更是重新檢視企業競爭力與策略定位的重要契機。

面對快速變動的市場環境，我們並未停下腳步，而是積極調整經營策略，持續深化品質管理、優化生產效率、提升產品附加價值，並積極拓展精密機械加工、自動化設備等高階應用市場，同時布局無人機、人工智慧機器人及新能源車等新興產業領域，以提升企業面對產業變革的韌性與競爭優勢。

我們深信，真正具有競爭力的企業，不僅要能因應市場變化，更要具備引領未來的能力。因此，志聯除了持續精進核心製造能力，也積極推動數位轉型、智慧製造及永續發展，將環境保護、社會責任及公司治理（ESG）理念融入企業經營之中。我們持續完善公司治理制度、強化風險管理機制、提升能源使用效率及溫室氣體管理，並與員工、客戶、供應商及各利害關係人攜手合作，共同打造更具韌性且永續的產業生態。

在全球供應鏈面臨重組與挑戰的這一年裡，我們依然堅持完成作為產業基礎材料供應者的使命，也更加確立未來發展方向。我們將持續以「穩健經營、創新轉型、永續發展」作為核心策略，在不斷變化的局勢中尋找機會，在挑戰中創造價值，攜手所有志聯夥伴共同迎向下一個五十年的永續成長。

志聯工業股份有限公司董事長

潘仲良



CHAPTER

關於志聯工業

1.1 營運概況	6
1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	6

1.1 營運概況

營運簡介

志聯工業股份有限公司（「志聯工業」、「公司」或「本公司」）於西元 1973 年 9 月 3 日成立。本公司專精於鋼鐵線材業之領域，供應國內外客戶相關之各種優良製品，主力產品為鋼線及鋼棒。台灣總部及工廠設立於桃園市新屋區。2025 年，志聯工業員工總人數為 127 人。2025 年，營業收入總額達新台幣 988,898 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度財報。

成立日期	1973 年 9 月 3 日
產業別	上市鋼鐵工業
總部位置	桃園市新屋區中興路 480 號
實收資本額	新台幣 975,000 仟元
2024 年個體營收	新台幣 988,898 仟元
股票代號	TWSE 2024



1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

本公司 2025 年營收淨額為新台幣 988,898 仟元，全年稅後淨損為新台幣 5,884 仟元。

2025 年營業比重

單位：%

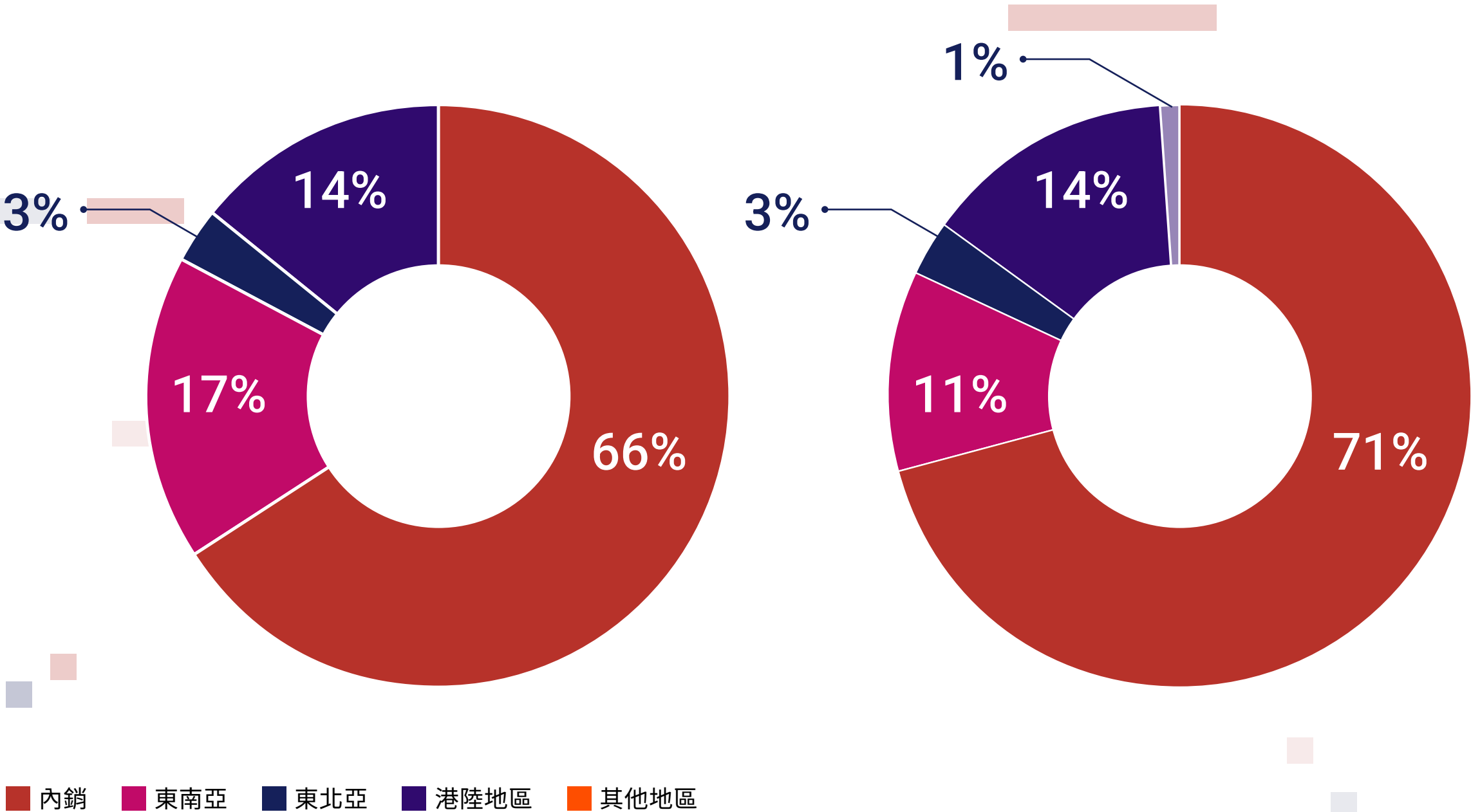
產品		用途	營業比重	
			2024 年	2025 年
鋼線類	高碳鋼線	傘骨、車條、彈簧、華司、鋼釘及鋼纜等用途鋼線	27.4%	28.2%
	低碳鋼線	鐵釘、鐵絲、螺絲等用途鋼線		
	一般彈簧	洋床彈簧用、園藝爪耙用		
	高拉力彈簧	洋傘彈簧、運動器材、機車避震彈簧等		
	AP 退火線	鋼索用、汽、機車碼表用、鋼絲刷用		
鋼棒類	快削鋼	供車床切削為電子、電腦、機車、自行車、汽車工業用零件鋼棒	67.9%	67.3%
	中碳鋼	一般品級用軸心、工具、螺絲、螺帽、等工業配件材料		
	合金鋼	高級品用軸心、工具、螺絲、螺帽等工業配件材料		
	不鏽鋼	車條、螺絲、彈簧、鋼纜、建築、電子及其他工業用之鋼線與鋼棒		
	磨光棒	汽車零件		
其他		盤元買賣及代工	4.7%	4.5%



■ 依地區別 (城市 / 國家) 之銷售金額

單位：新臺幣仟元；%

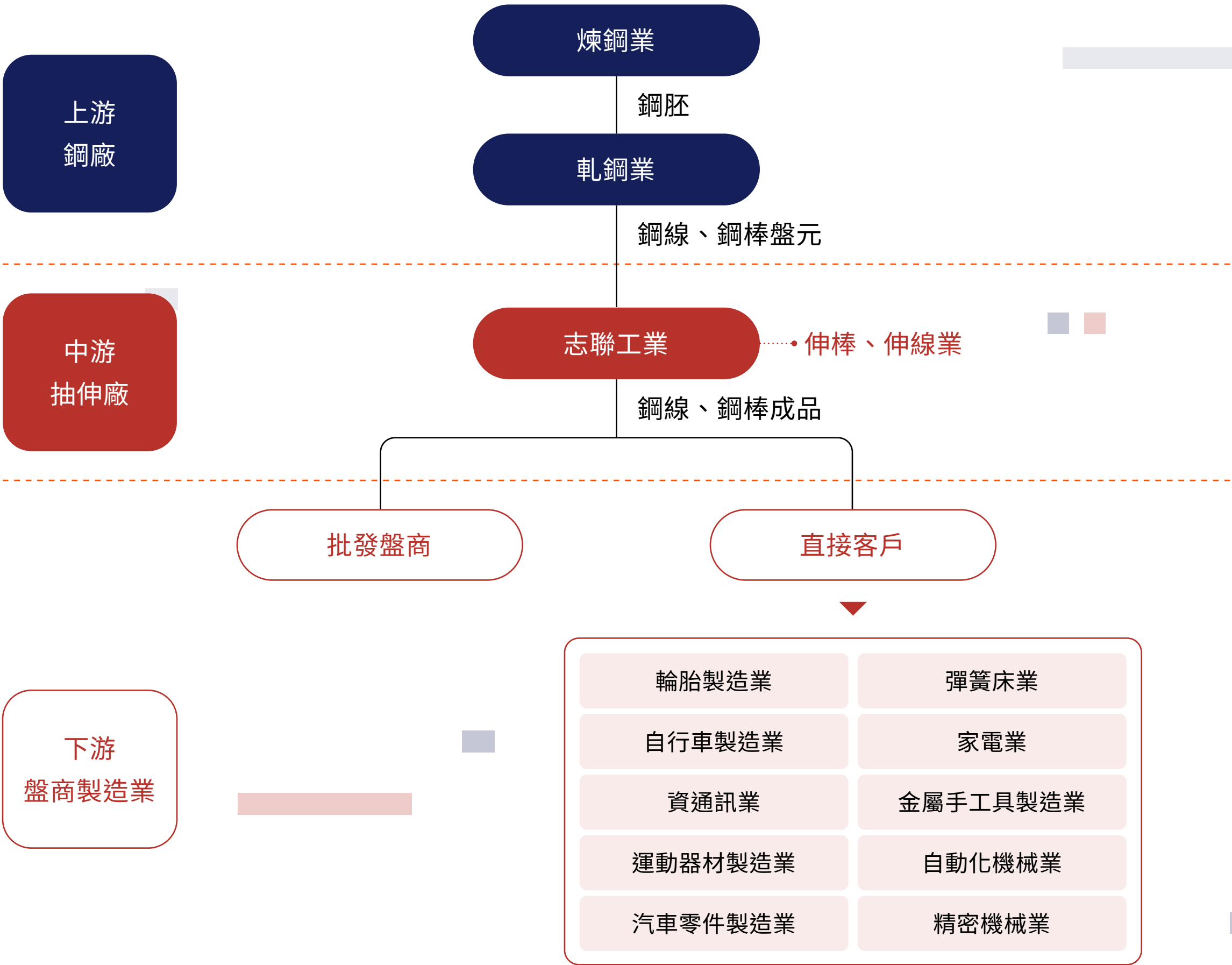
銷售區域		2024 年		2025 年	
		金額	比率 (%)	金額	比率 (%)
內銷		722,463	66%	698,704	71%
外銷	東南亞	187,486	17%	113,402	11%
	東北亞	34,652	3%	27,356	3%
	港陸地區	155,740	14%	143,766	14%
	其他地區	2,084	0%	5,670	1%
合計		1,102,425	100%	988,898	100%



1.2.2 價值鏈概況

本公司所屬行業是承接上游 (如中鋼公司) 料源 (盤元) 的鋼鐵線材二次加工業，主要經營鋼線、鋼棒等產品之產銷服務。產業特色為：上下游產業具高度關聯性與封閉性、屬資本及技術密集產業、產品替代性低且生命週期長、上下游形成衛星體系，在經營上互利共享。

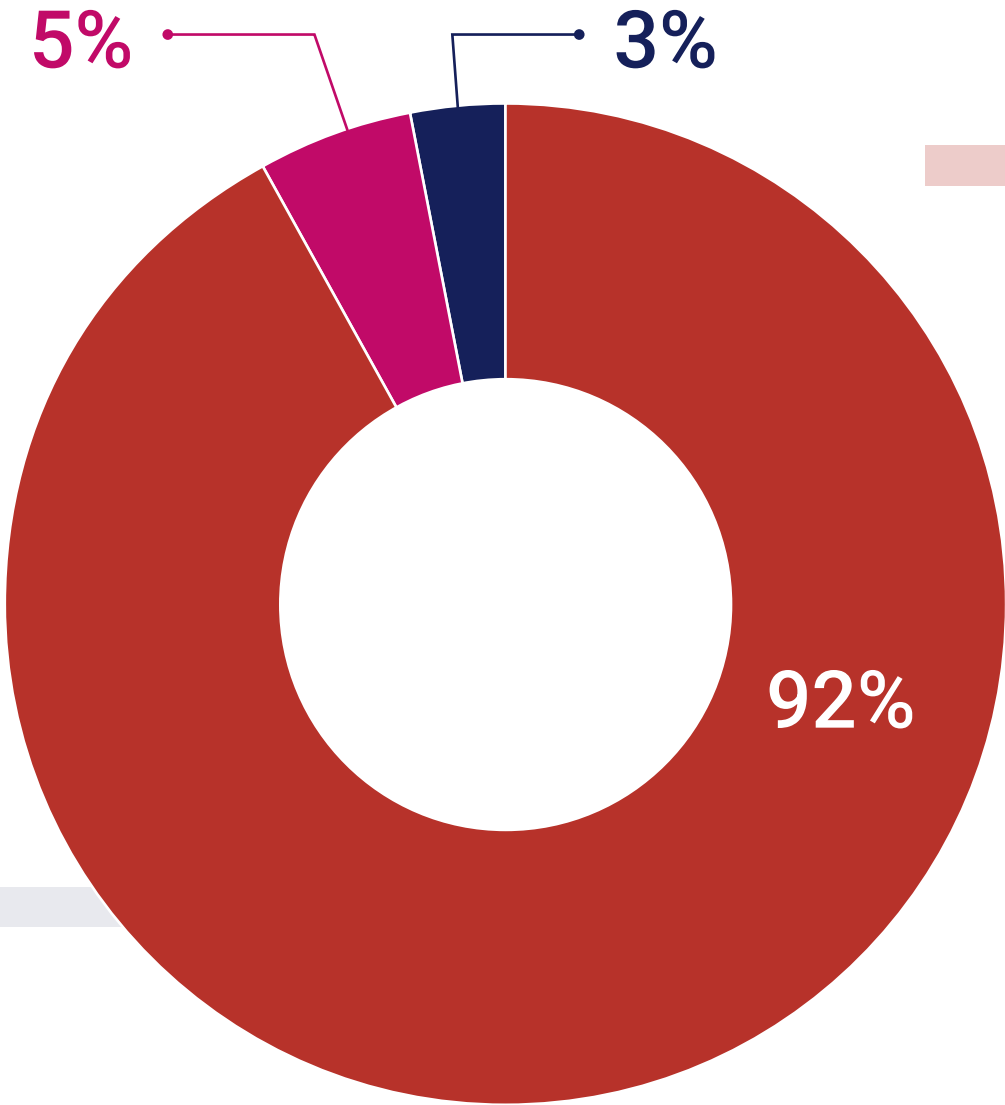
與前一報導期間 (2024 年度) 相比，本公司 2025 年營運活動、價值鏈、商業關係無顯著變化。



供應商

志聯工業於 2025 年合作供應商共 143 家。主要採購類別為原料、物料及設備零件等 3 大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為年採購金額大於 500 萬新台幣、供應關鍵零組件或不可替代之原物料的供應商，共計 14 家，佔所有供應商比例約 10%。2025 年總採購金額約為新台幣 691,397 仟元，而採購支出最高的項目是原料採購。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)
原料	26	台、日、德、韓等	634,508	92%
大宗物料	15	台	36,606	5%
機器零件備品	132	台、日	20,283	3%



原料 大宗物料 機器零件備品

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
原料	10 家	17 家	27 家

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
大宗物料	1 家	17 家	18 家

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
機器零件備品	3 家	95 家	98 家

下游客戶

志聯工業是台灣開發快削鋼及合金鋼之先驅，我們提供許多產業優良的產品及服務。例如：工業機械、精密零件、自行車業、汽機車業、工具業、民生工業、電子工業、事務機器、彈簧工業、家具、建築等產業。

其他商業關係

在志聯工業的營運中，合作夥伴不僅限於供應商和客戶，還包括鋼材經銷商，2025 年與志聯工業合作的經銷商共 25 家；這些合作夥伴在志聯工業的運營中扮演著重要角色，確保了志聯工業能夠高效運作並持續創新。

1.2.3 公協會的會員資格

志聯工業積極參與國內產業相關公、協會與非營利組織，致力於推動技術創新與產業協作，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。並以永續經營為目標。公司於 2025 年參與 3 個國內公會：在台灣鋼線鋼纜工業同業公會，推動高強度與環保鋼材的應用，實現製程效率提升與資源減量；於台灣區彈簧工業同業公會，參與制定生產標準，並強化供應鏈的透明與公平性；在台灣區電機電子工業同業公會，專注於推廣節能技術及智能製造的落地。透過這些參與，志聯工業展現了在技術突破、環境責任與產業治理上的領先地位，並為永續未來貢獻力量。

■ 參與公協會組織列表

公協會名稱	主要活動	擔任職務
台灣鋼線鋼纜工業同業公會	致力於推動產業發展、技術升級，提供會員市場資訊、法規更新、技術交流等服務，並促進會員交流合作、維護會員權益，舉辦教育訓練，關注產業相關議題，是聯繫政府、產業和會員的重要橋樑。	理事
台灣區彈簧工業同業公會	協調同業關係、增進共同利益、改良工業技術、推動產業升級。主要活動包含提供產業資訊、舉辦技術研討會、促進國內外交流合作、維護會員權益、協助拓展市場等，以	會員
台灣區電機電子工業同業公會	提升台灣彈簧產業競爭力。	會員





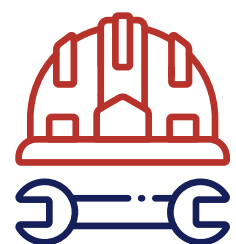
CHAPTER 永續未來

2.1 年度永續策略主軸與目標	11
2.2 重大性分析	15
2.3 重大主題及價值鏈邊界列表	19
2.4 利害關係人及溝通議合	19

2.1 年度永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

志聯工業持續提升各面向的企業永續發展，確保與各利害關係人良性互動，開創多贏局面，創造永續發展的社會，也希望社會各界繼續給予本公司鼓勵與敦促，共同為我們摯愛的生活環境而努力。



勞工方面

我們堅守國際人權公約，推動性別平等，營造友善的作業環境，並致力於打造幸福產業，以實現員工的物質和精神雙重幸福。



職安衛生

每年定期關懷員工健康，並隨時監測職場環境安全，確保員工的身心健康。



社會關懷與回饋

我們每年積極參與友善環境維護、關懷弱勢群體和社區發展，貢獻我們的力量。



供應鏈管理

我們持續為上下游供應鏈提供產業價值，並以穩定的獲利基礎回饋投資者及相關利害關係人的期待。

責任商業行為相關的政策與規範

志聯工業恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布誠信經營守則、公司治理實務守則、道德行為準則、永續發展實務守則相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經總經理室優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

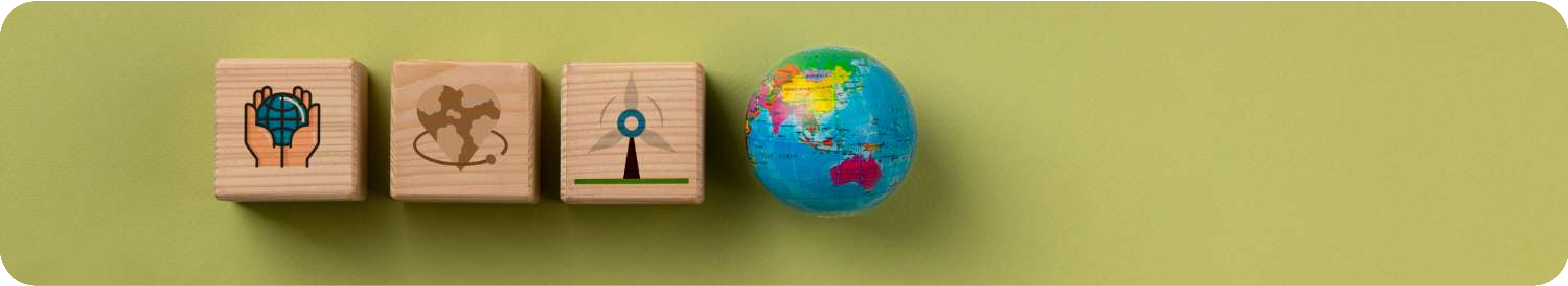
此外志聯工業應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。



■ 責任商業行為相關的主要政策與規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	權責單位	規範內容	溝通方式	連結
 公司治理與 誠信經營	誠信經營守則	董事會	總經理室	本公司為建立誠信經營之企業文化及建立良好商業運作特規範公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。	本公司為強調「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「道德行為準則」的重要性，透過定期召開內部會議進行溝通，確保董事會、經營團隊及全體員工嚴格遵循並切實執行。此舉旨在鞏固本公司之治理架構，提升經營透明度，並確保所有業務活動皆符合最高道德標準。	https://www.chihlien.com.tw/pdf/112hon.pdf
	公司治理實務守則		公司治理 主管	為確保公司治理之堅實，針對保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提昇資訊透明度等四大面向為基石，訂定相關控管措施以達公司治理落實。		https://www.chihlien.com.tw/pdf/110gov.pdf
	道德行為準則		總經理室	為導引本公司董事、監察人及經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）之行為符合道德標準，並使利害關係人（投資人、員工、供應商、客戶）更加瞭解本公司道德標準，訂定包含防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產及遵循法令規章等行為準則，並鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則之行為，以達公司正當經營之風氣。		https://www.chihlien.com.tw/pdf/103ethic.pdf
	防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序		總經理室	為確保公司內部資訊處理及揭露機制的有效性及避免公司或內部人因不熟悉法規而誤觸或故意違反內線交易規定，導致訴訟纏身並損害聲譽，本公司訂立此作業程序，保障投資人並維護公司權益；此外，為建立良好的內部資訊處理及揭露機制，公司制定相關規範，避免資訊洩漏，並確保對外發表資訊的一致性與正確性。		https://www.chihlien.com.tw/pdf/102prev.pdf
 永續發展	永續發展實務守則		永續發展 委員會	為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司針對落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊揭露等四大面向訂定相關實務守則。	透過不定期的內部會議，向全體同仁說明「永續發展實務守則」的內容及其重要性，並希望大家能夠共同努力，朝永續發展邁進，落實公司永續發展的目標。	https://www.chihlien.com.tw/pdf/113esg.pdf

面向	相關政策或承諾	核准層級	權責單位	規範內容	溝通方式	連結
 永續發展	誠信經營作業程序及行為指南	董事會	總經理室	本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。	本公司指定總經理室為專責單位，隸屬於董事會，並配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢 服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並應定期（至少一年一次）向董事會報告。	https://www.chihlien.com.tw/pdf/112hon2.pdf
 人權	人權政策	董事長	行政部	為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，志聯工業尊重並遵循國際公認人權規範 / 原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織》基本公約的核心勞動標準與當地法令規範制訂人權政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。	透過不定期之教育訓練，針對人權議題進行宣導，並於每年招開至少三次之勞資協商，以確保公司職員之工作平等。	https://www.chihlien.com.tw/pdf/gov_10.pdf



納入政策承諾

本公司遵循永續發展的願景與使命，2025 年起由永續發展委員會統籌專案執行，推動永續發展組成、運作，及資訊整合，相關運作分別針對公司治理、客戶關懷、環境保護、及員工與社會關懷之議題安排執行分組並分配工作職能，永續發展委員會透過每年至少兩次之會議召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、檢視各項永續發展議題方針執行情形，並每年至少一次提報董事會。



責任商業行為宣導與推動

為確保志聯工業之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工定期參與教育訓練課程，並不定期透過公司季會、主管會議及內部電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識；同時，志聯工業也要求商業合作夥伴遵守供應商之倫理及誠信相關政策，在新供應商導入時要求簽署「廠商誠信守則聲明書」。

志聯工業恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年 1 次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」內容，以讓其了解重要性。

2025 年，公司為全體員工舉辦了誠信經營與從業道德規範教育訓練，共有 78 人參與，完訓率達 100%，合計 78 人時。訓練內容包括「禁止不誠信行為」、「違反內控制度之處罰」及「禁止內線交易與保密協定」等相關法令的宣導。透過訓練課程有助於提升員工的法規意識，確保公司運營的合規性和誠信度。

2024 年誠信經營與從業道德規範教育訓練



2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

志聯工業以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會（含人權）造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第 2 年為透過永續發展委員會議檢視前一年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題。確認 2025 年延續 2024 年度之重大主題共 6 項，並經董事長簽奉核定。重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

步驟

1

鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向志聯工業同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類七大類利害關係人群體：員工、客戶、供應商、股東與投資人、金融機構、政府與主管機關、社會團體與社區居民。2024 年持續透過多元溝通管道，了解利害關係人的訴求與期待，2025 年仍維持前述鑑別結果。

步驟

2

蒐集永續議題

2024 年度志聯工業參考 GRI、SASB、TCFD 等國際永續準則、聯合國永續發展目標（SDGs）及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出永續議題清單，2024 年共有 21 項永續議題。

步驟

3

評估衝擊

由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊
- 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

步驟

4

衝擊顯著性排序

2024 年志聯彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定人才招聘與留任、產品品質管理、營運策略與經濟績效、原料及物料管理、客戶服務與滿意度與職業安全衛生，共 6 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。

2025 年透過內部會議檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題，確認 2025 年延續 2024 之重大主題共 6 項。

步驟

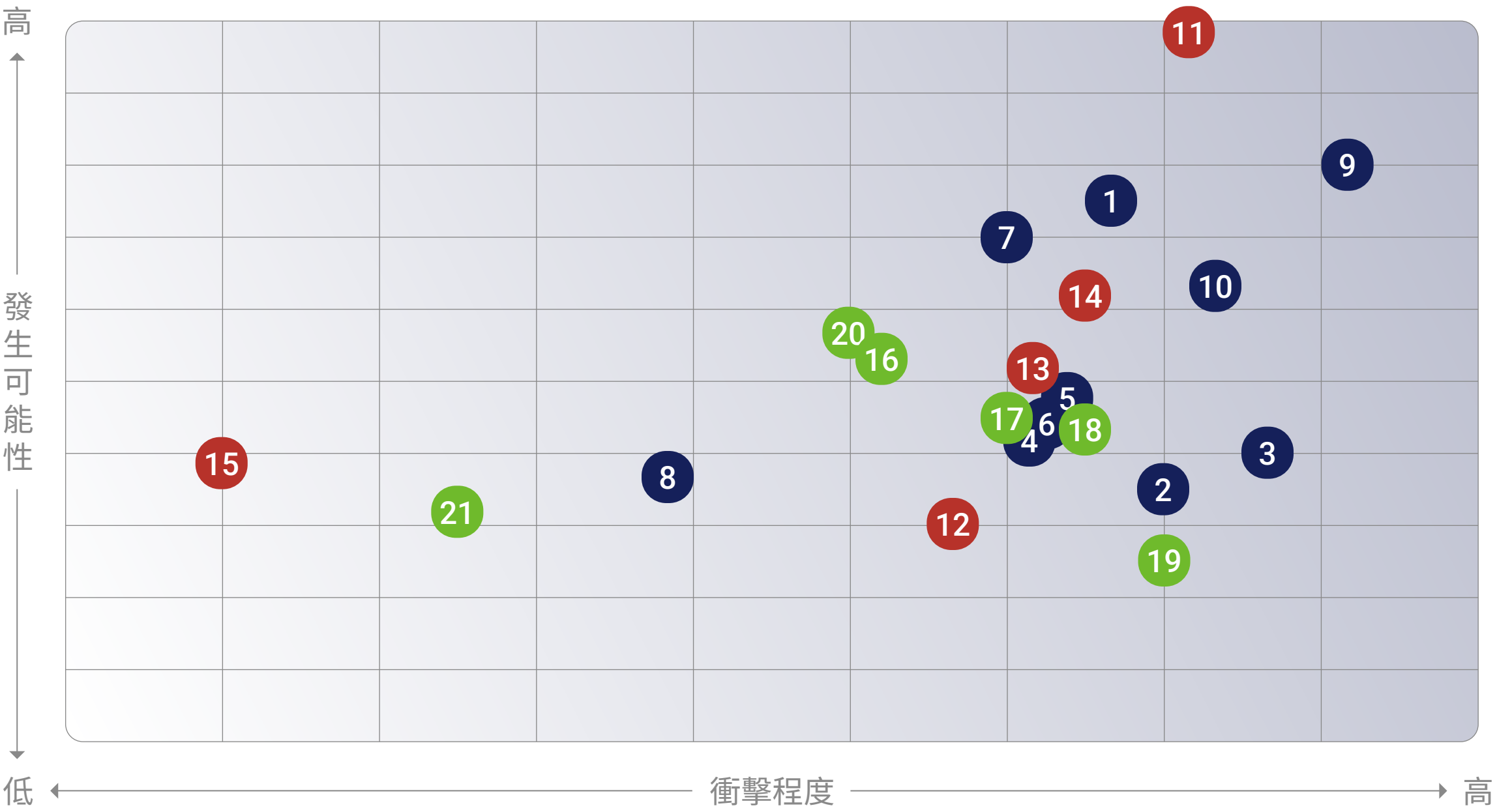
5

確認及揭露重大主題

董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。董事長核准確立上述 6 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於志聯工業內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

志聯工業 2024 年重大主題鑑別 (經 2025 年檢視並延續)

負面衝擊矩陣



- 環境面

16 能源管理

17 溫室氣體排放管理及空氣污染防制

18 廢棄物管理

19 水資源管理

20 氣候變遷減緩與調適

21 生物多樣性
- 社會面

11 人才招聘與留任

12 員工關懷與勞動保障

13 尊重人權

14 職業安全衛生

15 社會公益參與
- 治理／經濟面

1 營運策略與經濟績效

2 稅務責任

3 公司治理及誠信經營

4 法規遵循

5 企業風險管理

6 資訊安全及客戶隱私權保護

7 客戶服務與滿意度

8 供應鏈關係管理

9 產品品質管理

10 原料及物料管理

6 項 首要的負面衝擊主題

• 人才招聘與留任

• 產品品質管理

• 營運策略與經濟績效

• 原料及物料管理

• 客戶服務與滿意度

• 職業安全衛生

10 項 次要的負面衝擊主題

• 尊重人權

• 溫室氣體排放管理及空氣污染防制

• 資訊安全及客戶隱私權保護

• 法規遵循

• 稅務責任

• 氣候變遷減緩與調適

• 能源管理

• 企業風險管理

• 公司治理及誠信經營

• 廢棄物管理

5 項 持續追蹤的負面衝擊主題

• 員工關懷與勞動保障

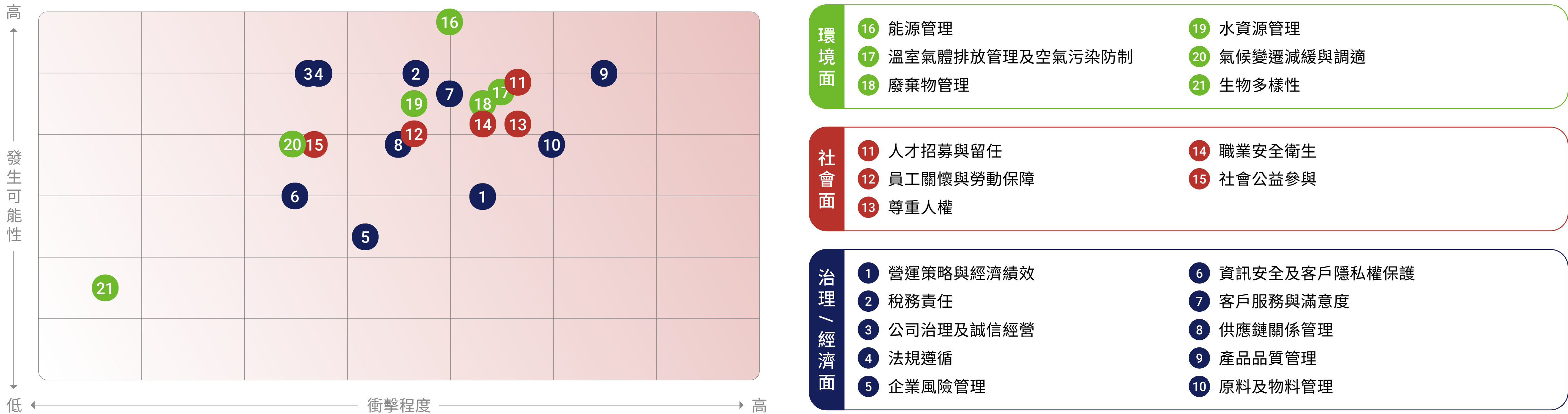
• 水資源管理

• 供應鏈關係管理

• 生物多樣性

• 社會公益參與

正面衝擊矩陣



6 項 首要的正面衝擊主題

- 產品品質管理

• 能源管理

• 人才招聘與留任
- 溫室氣體排放管理及空氣污染防制

• 廢棄物管理

• 尊重人權

10 項 次要的正面衝擊主題

- 稅務責任

• 原料及物料管理

• 客戶服務與滿意度

• 職業安全衛生

• 水資源管理

• 公司治理及誠信經營
- 法規遵循

• 員工關懷與勞動保障

• 供應鏈關係管理

• 營運策略與經濟績效

5 項 持續追蹤的正面衝擊主題

- 社會公益參與

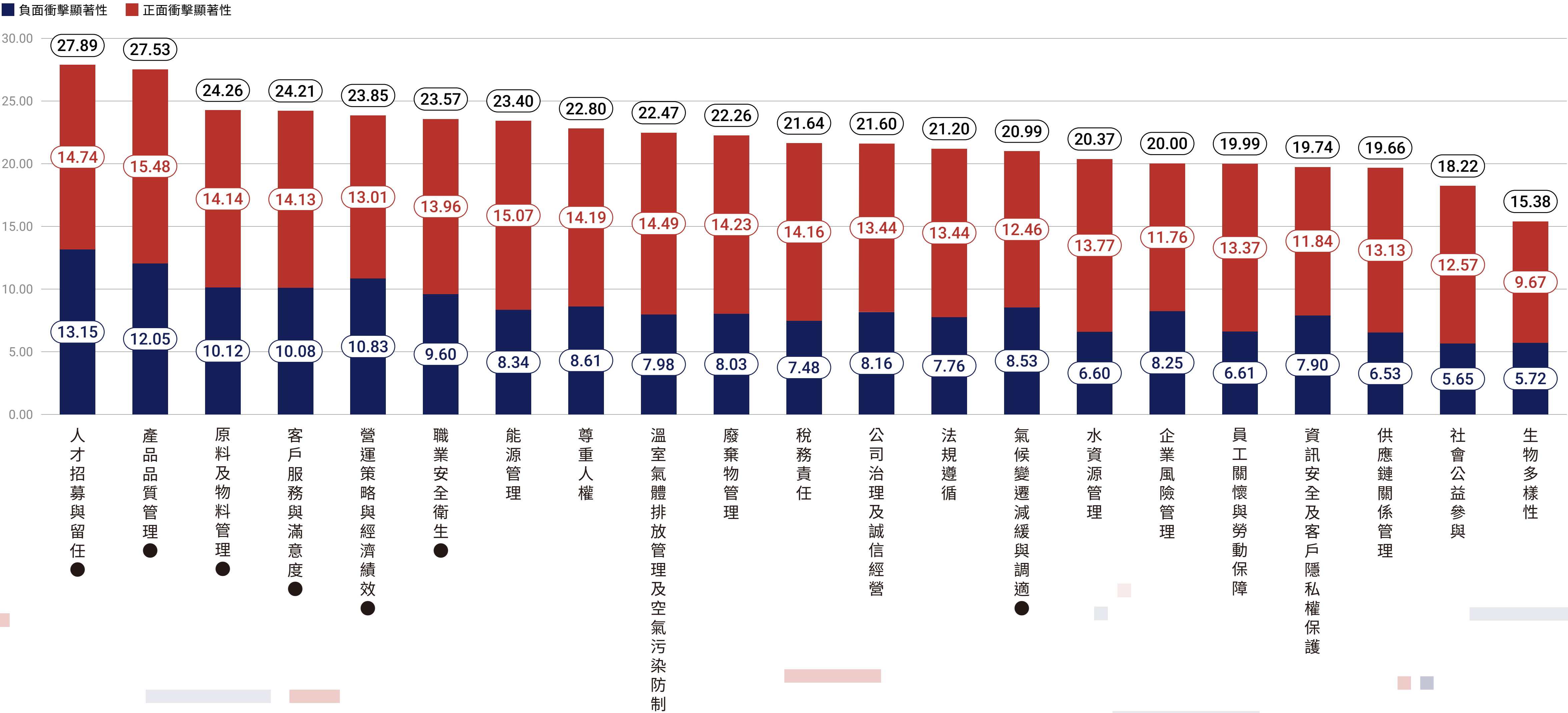
• 氣候變遷減緩與調適

• 資訊安全及客戶隱私權保護
- 企業風險管理

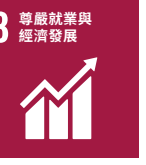
• 生物多樣性

永續議題正負面衝擊顯著性評估 (經 2025 年檢視並延續)

● 考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，並將具實質管理意涵的指標「產品品質管理」及「客戶服務與滿意度」合併為「產品品質及客戶服務」重大主題，鑑別共 6 項重大主題。



2.3 重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應章節	對應之 SDGs 永續目標
		上游	志聯工業 內部	下游		
 治理 / 經濟	營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效	 
	產品品質及客戶服務	●	●	●	4.1 產品品質及客戶服務	 
	原料及物料管理	●	●	●	4.2 原料及物料管理	
 環境	氣候變遷減緩與調適	●	●	●	5.1 氣候變遷減緩與調適	
 社會	人才招聘與留任		●		6.1 人才招聘及留任	  
	職業安全衛生		●		6.2 職業安全衛生	

● 直接影響

● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

為了履行企業社會責任，志聯工業重視與利害關係人的溝通，並建立了透明且暢通的溝通管道，將利害關係人的意見納入公司管理方針與營運活動，以達成永續經營的目標。志聯工業依據 AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）來定義主要利害關係人，並透過向管理階層及員工發送問卷進行調查，最終鑑別出七大類利害關係人：員工、客戶、供應商、股東與投資人、金融機構、政府與主管機關及社會團體與社區居民。為了與利害關係人建立良好的溝通方式，我們提供開放且雙向的溝通管道，確保所有利害關係人關注的議題能得到適當的回應。透過持續的溝通與協商，共創雙方的效益與信任。

2025 年與各利害關係人關注議題與溝通情形

 員工		對志聯工業的重要性	
		志聯工業視員工為重要夥伴，致力於創造一個尊重人權、多元包容的幸福工作環境，並滿足員工在工作和生活上的需求，這是公司對員工的承諾。	
關注議題	- 員工關懷與勞動保障 - 尊重人權 - 人才招聘與留任 - 職業安全衛生	溝通管道與回應方式	2025 年與利害關係人溝通情形
		- 勞資會議 - 勞工退休金監督管理委員會 - 職工福利委員會 - 公告欄及內部電子郵件通告 - 醫護臨場服務 - 職業安全衛生委員會 - 全廠員工會議	- 半年一次 - 不定期 - 三個月一次 - 不定期 - 不定期 - 每季 - 每季
聯絡窗口	聯絡人：黃柏翰 經理 連絡電話：03-4772797 # 3006		



 客戶		對志聯工業的重要性	
		志聯工業致力於為客戶創造價值，我們不斷與客戶交流，深入了解他們的需求，並建立互信，幫助客戶實現目標，共同成長。	
關注議題	溝通管道與回應方式		2025 年與利害關係人溝通情形
	• 公司治理及誠信經營	• 即時	• 客戶、經銷商皆有固定聯絡窗口。 • 年度參與產銷聯誼會共 4 次。 • 不定期更新官網聯絡資訊，讓客戶獲悉最新及即時訊息。
	• 資訊安全及客戶隱私權保護	• 每季一次	
	• 客戶服務與滿意度	• 即時	
客戶專區 / 投資人專區			
聯絡窗口	聯絡人：張桓 協理 連絡電話：03-4772797 # 3601		

 股東與 投資人		對志聯工業的重要性 志聯工業致力於保障股東與投資人的權益，公平對待所有股東與投資人，並確保他們在公司重大決策中擁有充分的知情權、參與權和決策權。	
關注議題 • 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 企業風險管理	溝通管道與回應方式 • 股東會 • 法人說明會 • 財務報告 • 公司網站投資人專區 • 公開資訊觀測站	▶ 溝通頻率 • 每年一次 • 每年二次 • 每季 • 即時	2025 年與利害關係人溝通情形 • 年度召開股東會 1 次。 • 年度召開法人說明會 2 次 • 每月及每季於公司官網或公開資訊觀測站公告志聯工業營收資訊或各項財務資訊。
	聯絡窗口 聯絡人：林信安 副總經理 連絡電話：03-4772797 # 3008		

 供應商		對志聯工業的重要性		
		志聯工業的供應商是我們的重要合作夥伴，他們提供的產品和服務對於保持我們的產品品質、品牌聲譽和形象至關重要。		
關注議題		溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 年與利害關係人溝通情形
- 公司治理及誠信經營 - 供應鏈關係管理 - 原料及物料管理 - 社會公益參與		• 公司網站投資人專區	• 即時	- 於公司官網即時更新聯絡訊息 2025 年因未有新增供應商，故未有簽署「廠商誠信守則聲明書」
		• 電子郵件 / 電話聯繫	• 即時	
		• 廠商誠信守則聲明書	• 導入新供應商時	
聯絡窗口	供應商（原料） 聯絡人：林信安 副總經理 連絡電話：03-4772797 # 3008 供應商（物料） 聯絡人：黃柏翰 經理 連絡電話：03-4772797 # 3006			

 金融機構		對志聯工業的重要性		
		金融機構是志聯工業重要的資金來源，通過公開透明的資訊展示資金使用情況，並通過密切溝通獲得穩定且具競爭力的營運資金，確保企業持續發展。		
關注議題		溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 年與利害關係人溝通情形
- 公司治理及誠信經營 - 營運策略與經濟績效 - 法規遵循		• 專人拜訪	• 每年一次	- 年度辦理法人說明會 2 次。 - 年度參與金融機構辦理之論壇講座 1 次。 - 依主管機關規定時程公告各項公開資訊。
		• 法人說明會	• 每年一次	
		• 公司網站投資人專區	• 即時	
		• 公開資訊觀測站	• 即時	
聯絡窗口	聯絡人：黃柏翰 經理 連絡電話：03-4772797 # 3006			



 政府與主管機關		對志聯工業的重要性 政府與主管機關對志聯工業至關重要，作為負責任的企業，應全面遵守規定，積極配合政策，有助於企業穩定運營。	
關注議題 • 公司治理及誠信經營 • 法規遵循 • 稅務責任 • 企業風險管理		溝通管道與回應方式 • 電子郵件 / 電話聯繫 • 公開資訊觀測站 • 公文往來 溝通頻率 • 即時 • 即時 • 即時	2025 年與利害關係人溝通情形 • 年度參與臺灣證券交易所主辦之宣導會 2 次。 • 年度參與國稅局主辦之宣導會 1 次。 • 依主管機關規定時程公告各項公開資訊。
聯絡窗口	聯絡人：黃柏翰 經理 連絡電話：03-4772797 # 3006		

 社會團體與社區居民		對志聯工業的重要性 志聯工業積極關懷各社會團體與社區居民的需求，參與當地的社區關懷活動，優先提供工作機會，定期或不定期關心並參與鄰居住戶的婚喪喜慶事宜，做好敦親睦鄰工作。	
關注議題 • 社會公益參與		溝通管道與回應方式 • 志工服務 • 社區鄰里拜訪 • 公司網站利害關係人專區 溝通頻率 • 每年一次 • 不定期 • 即時	2025 年與利害關係人溝通情形 • 年度社區活動贊助 3 次，贊助金額共 70,000 元
聯絡窗口	聯絡人：黃柏翰 經理 連絡電話：03-4772797 # 3006		



CHAPTER

永續承諾與營運



3.1 公司治理及誠信經營	23
3.2 營運策略與經濟績效	33

3.1 公司治理及誠信經營

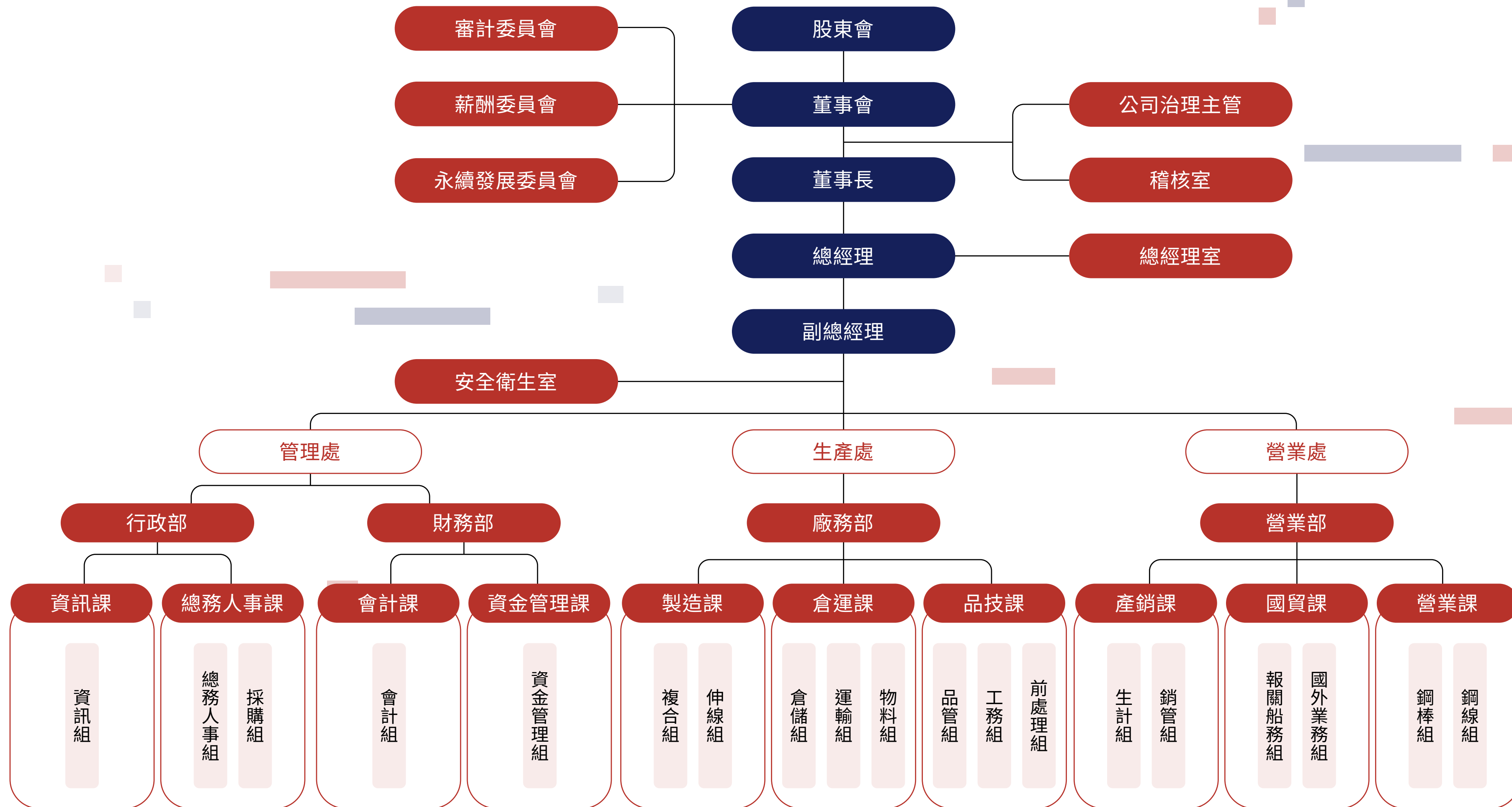
3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

志聯工業董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會於 2025 年 11 月 7 日決議設立永續發展委員會，該委員會為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。



■ 公司治理架構圖



3.1.2 董事會運作

董事會組成

志聯工業董事會主要職責包括指導公司策略，監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第 17 條規定，董事會共有 7 位董事成員；其中有 3 位為獨立董事，任期均為三年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。

組成結構占比分別為 4 名非獨立董事 57.14%；3 名獨立董事 42.86%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2025 年度年報。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年總計召開 5 次。

2025 年董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會實際出席率（%）
董事長	潘仲良	100%
董事	謝小雀	100%
董事	王登立	100%
董事	林信安	100%
獨立董事	王鍾渝	100%
獨立董事	梁淑琴	100%
獨立董事	謝政雄	100%

董事會多元性

1

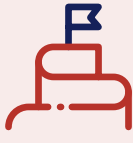


多元化政策

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，依本公司「公司治理實務守則」第二十條規定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：**性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識與技能：**專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

2



具體管理目標

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層，對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

本公司董事成員均具備執行業務所必須之知識、技能、素養及產業決策與管理能力等各項能力。本公司並持續為董事成員安排多元進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事至少 1 人。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2025 年度年報。

■ 董事會成員多元化情形

多元化核心項目	基本組成							產業經驗				專業能力			
	國籍	性 別	兼 任 公 司 員 工	年 齡			獨董 任期 年資	營 運 判 斷	經 營 管 理	領 導 決 策	產 業 知 識	財 務 會 計	法 律	商 務	風險 管理
				40 至 55 歲	56 至 70 歲	71 至 85 歲	3 年以下								
董事姓名															
潘仲良	中華民國	男				✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓
王登立	中華民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
謝小雀	中華民國	女				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
林信安	中華民國	男	✓			✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓
王鍾渝	中華民國	男				✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
梁淑琴	中華民國	女				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
謝政雄	中華民國	男				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

■ 近三年治理單位成員之分布

員工類別	性別	年 齡	2023 年		2024 年		2025 年	
			董事會 (人數)	佔董事會人數比例 (%)	董事會 (人數)	佔董事會人數比例 (%)	董事會 (人數)	佔董事會人數比例 (%)
治理單位成員	男	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		>50 歲	4	66.67%	5	71.43%	5	71.43%
	女	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		>50 歲	2	33.33%	2	28.57%	2	28.57%
	總計		6	100.00%	7	100.00%	7	100.00%



最高治理單位的提名與遴選

志聯工業董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

志聯工業董事會目前為第 19 屆，由潘仲良擔任董事長，且並非經營團隊成員，並無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。

衝擊管理的負責人

董事會已指派公司治理主管負責管理衝擊。公司治理主管須於每半年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

志聯工業董事會為公司最高治理單位，並於 2025 年成立永續發展委員會監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由永續發展委員會檢視並送董事會審議，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 7 日經董事會討論並決議通過。

利益衝突

志聯工業依據「公司法」第 206 條之規定，於誠信經營守則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2025 年度年報。



董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，志聯工業每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請至公開資訊觀測站 / 董事及監察人出 (列) 席董事會及進修情形查詢。

2025 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	潘仲良	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
董事	謝小雀	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
董事	王登立	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
董事	林信安	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
獨立董事	王鍾渝	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
獨立董事	梁淑琴	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3
獨立董事	謝政雄	2025/05/06	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/08/08	中華公司治理協會	企業創新最佳實務	3

3.1.3 功能性委員會及其運作

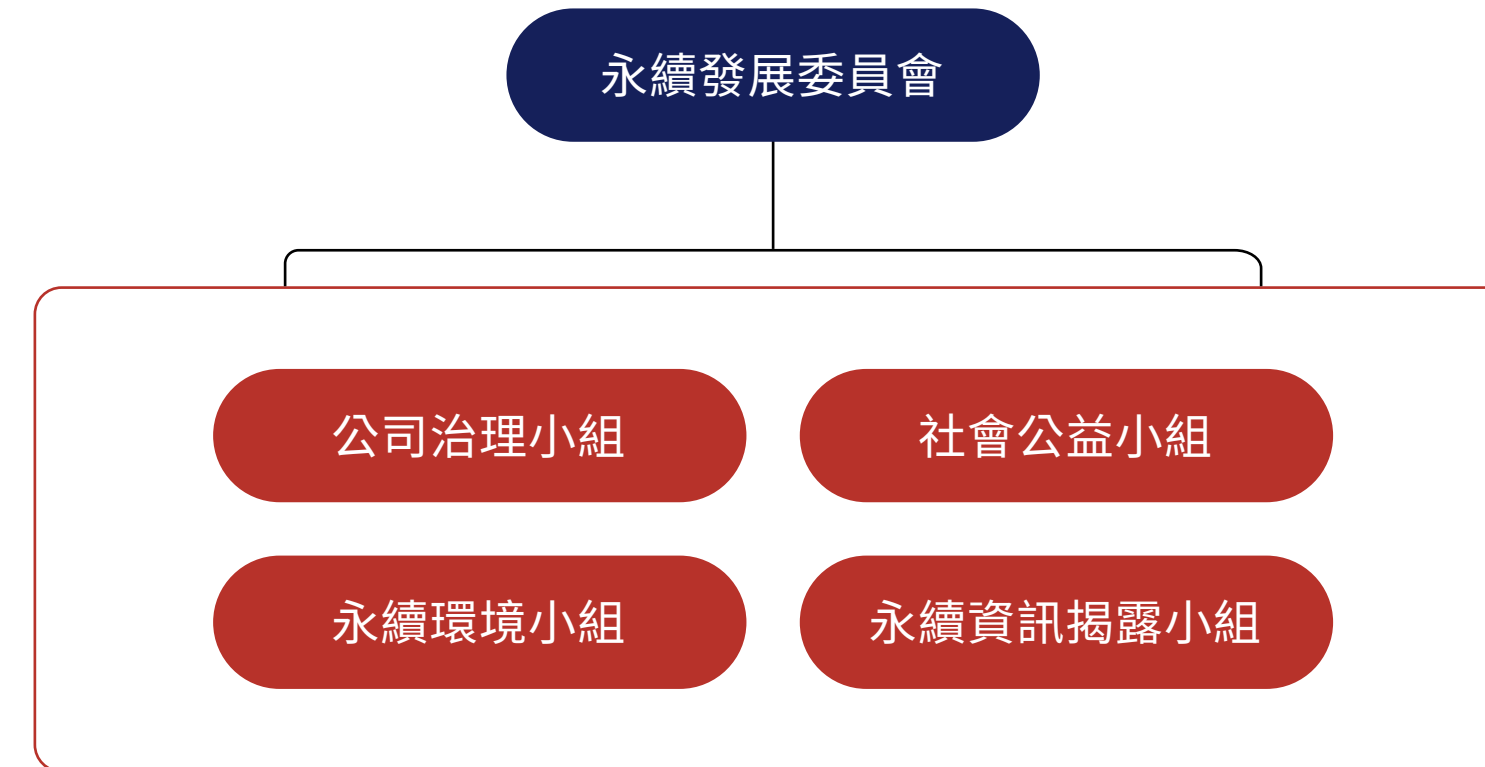
永續發展委員會

為落實永續發展目標，公司於 2025 年設立永續發展委員會，針對永續議題進行管理及決策，經董事會指派潘仲良董事長擔任主席，由林信安副總經理及黃柏翰公司治理主管擔任永續推動小組之執行人，並於每年至少兩次由主席向董事會報告其決策及執行成果。

永續發展委員會轄下永續推動小組協助推動各項永續發展計畫，並依各功能編組執行相關任務，定期向本委員會報告永續發展之推動及執行情形。

各功能小組職掌如下：

組織架構圖如下：



1

公司治理小組

負責公司治理相關法令遵循、合理薪酬政策之訂定、員工績效考核制度及教育訓練規劃，以及利害關係人溝通機制之建立與維護，以落實良好公司治理，實現永續發展目標。

2

永續環境小組

負責環境管理制度之建立與執行，遵循環境相關法規及國際準則，推動永續轉型，提升資源使用效率，建構氣候變遷風險因應機制，並設置或指定環境管理專責單位（人員），以達成環境永續目標。

3

社會公益小組

負責人權管理政策與程序之制定及推動，遵循人權相關法規與國際準則，建立公司與價值鏈重要利害關係人之溝通機制，評估相關風險並落實管理措施，同時推動社會參與、社區發展及文化推廣，以實現永續經營目標。

4

永續資訊揭露小組

負責永續資訊管理制度之建立與維護，遵循永續資訊揭露相關法規及國際準則，確保永續資訊之攸關性、可靠性與完整性，並適時揭露相關資訊，以提升資訊透明度及利害關係人信賴。

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，志聯工業設置「審計委員會」由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報。

審計委員會主要所營業務：

- 1

公司財務報表之允當表達。
- 2

簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 3

公司內部控制之有效實施。
- 4

公司遵循相關法令及規則。
- 5

公司存在或潛在風險之管控。

薪資報酬委員會

志聯工業設置「薪資報酬委員會」，由 3 位擔任薪資報酬委員會委員，2025 年薪資報酬委員會共召集 4 次，委員平均出席率 100%。

為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報。

薪資報酬委員會主要所營業務：

- 1

訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2

定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2025 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
會計部	財務報告	每季	4 次
	財務資訊	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每月	12 次
	稽核計畫	年度	1 次

董事會績效評估

為增進董事運作效能，本公司已依上市時程，制訂「董事會績效評估辦法」，並依規定進行自行或（同儕）評估，加強董事會運作效率，提高公司治理程度，目前依本公司「公司治理實務守則」訂定至少一年一次評估，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

■ 董事會績效評估情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估結果	評估內容
每年執行一次	2025.01.01~ 2025.12.31	個別董事成員	董事自評	共計 23 題， 滿分 115 分， 平均 115 分。	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制
		整體董事會	董事會 內部自評	共計 45 題， 滿分 225 分， 平均 223 分。	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制
		功能性委員會 (薪酬)	獨立董事自評	共計 19 題， 滿分 95 分， 平均 95 分。	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任
				共計 22 題， 滿分 110 分， 平均 110 分。	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任 E. 內部控制

評估方法補充說明：

1.

2025.12.19 董事會報告本年度董事會、薪酬委員會及審計委員會績效評估採取填寫自評問卷方式進行，議事單位於 2026.1.3 以郵寄方式寄送全體董事填寫問卷，2026.2.2 收回統計結果，並於 2026.2.26 董事會報告評估結果。
2.

議事單位提供 2025 年度董事會參考資訊供全體董事參考，主要項目為：會議資訊摘要、開會次數及各位董事出席情形、董事進修情形、董事利益迴避情形、與會計師溝通交流情形 & 評估會計師獨立性及適任性情形。

薪酬政策

■ 董事會及高階管理階層之薪酬政策

志聯工業董事及經理人支領之酬金，係依據本公司章程第 23 條、第 24 條、第 26 條及《董事及經理人薪資報酬給付辦法》規定辦理。

董事

- 本公司章程第 26 條，每年決算如有獲利，應先提撥 3%~10% 為員工酬勞及不高於 3% 為董事酬勞。
- 獨立董事酬勞採固定報酬，不另依據上述董事會酬勞金。
- 每年董事酬勞金分派係先經薪資報酬委員會審查、董事會決議通過，再依董事酬勞金分配原則，按個別董事績效評估結果分配所得薪酬。

經理人

- 固定薪酬：每月薪資或其他給付。
- 變動薪酬：視當年度公司營運績效及個人年度考績貢獻，發放年終獎金與員工酬勞。

而董事和經理人之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，本公司支付酬金已併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性，未來，志聯公司亦將規劃評估其薪酬時，考量 ESG 永續經營績效納入董事及經理人之績效評核考量，以作薪酬評量之依據，並評估其績效達成率，以謀永續經營與風險控管之平衡。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度年報。

薪酬決定流程

志聯工業訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估志聯工業未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2025 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年度的薪酬提案已於 2026 年 5 月 27 日召開的股東大會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由三位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2025 年總薪酬比率（其他員工為 1）

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	2.0：1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	0.75：1

註：

1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。

2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > [非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)

3.1.5 誠信經營

尋求建議和提出疑慮的機制

本公司依「誠信經營守則」訂定具體[檢舉制度](#)，並確實執行，其內容涵蓋下列事項：

- ▶ 1

建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供公司內部及外部人員使用。
- ▶ 2

指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。
- ▶ 3

檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦
- ▶ 4

檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。
- ▶ 5

檢舉人身分及檢舉內容之保密，並允許匿名檢舉。
- ▶ 6

保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。
- ▶ 7

檢舉人獎勵措施。本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。

志聯工業設有總經理室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過[公司官網 / 利害關係人專區](#)宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

檢舉管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	
	吹哨者信箱	andylin@mail.chihlien.com.tw
內部管道	董事長信箱	jarold@mail.junelai.com.tw
	員工申訴信箱	allen@mail.chihlien.com.tw

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營（含內線交易）／永續發展之宣導措施、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過內部獨立檢舉 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。志聯工業於 2025 年並無接獲舉報案件。

法規遵循

志聯工業訂定《誠信經營守則》，規範公司同仁在商業行為中不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。2025 年，志聯工業未有反托拉斯、利益衝突、洗錢、內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。

此外，本公司將重大違規事件定義為單一案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。2025 年，未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事，亦無任何非金錢制裁事件發生。



重大主題	營運策略與經濟績效								
	追蹤評核機制		年度績效						
	- 定期召開會議，追蹤各項計畫執行進度與成效。 - 建立關鍵績效指標（KPI），量化評估營運績效。 - 進行內部稽核，確保營運策略符合公司目標。 - 每月追蹤客戶訂貨量與變化比較。 - 每日即時追蹤銷售狀況。		- 營收表現： » 2025 年度營收為新台幣 988,898 仟元。與 2024 年度相比，營收減少約 10 %。 » 相對 2024 年，2025 年因對等關稅及地緣政治等風險議題發酵，鋼鐵產業呈現谷底整理態勢，市場處於整理階段。然而志聯工業因 2023 年起調整存貨庫存政策，於 2024 至 2025 年間有效去化高成本庫存，逐漸回復基本行業毛利；亦於 2025 年針對成本及費用進行優化，有效降低固定營業成本及費用，在市場價格下行趨勢確立之態勢下有效控管成本，以降低公司以往在下行市場大幅虧損之現象。 - 獲利能力： » 2025 年度毛利率為 6.83 %。 » 2025 年度淨利率為 (0.55 %)。 » 2025 年度每股盈餘（EPS）為 (0.06) 元。						
	管理目標		利害關係人的參與						
	<table><tr><th>短期目標（3 年以內）</th><th>中期目標（3-5 年）</th><th>長期目標（5 年以上）</th></tr><tr><td> - 為有效控制製造成本，我們將改進生產流程，減少人工成本和生產時間。提升營運效率。 - 完成所有同仁等級結構調整，強化人才傳承。 - 審視舊有訂價策略，擬定新的訂價方式。 </td><td> - 持續降低製造成本，我們將導入自動化技術，提升公司獲利。 - 擴大營業銷售額，拓展海外市場，預計能拓展 2 個海外市場。 - 完成訂價策略的修改，增加公司銷售彈性。 </td><td> - 建立積極向上的企業文化，提升員工向心力。 - 實現業績穩定成長，提升市場競爭力。 </td></tr></table>	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）	- 為有效控制製造成本，我們將改進生產流程，減少人工成本和生產時間。提升營運效率。 - 完成所有同仁等級結構調整，強化人才傳承。 - 審視舊有訂價策略，擬定新的訂價方式。	- 持續降低製造成本，我們將導入自動化技術，提升公司獲利。 - 擴大營業銷售額，拓展海外市場，預計能拓展 2 個海外市場。 - 完成訂價策略的修改，增加公司銷售彈性。	- 建立積極向上的企業文化，提升員工向心力。 - 實現業績穩定成長，提升市場競爭力。		
短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）							
- 為有效控制製造成本，我們將改進生產流程，減少人工成本和生產時間。提升營運效率。 - 完成所有同仁等級結構調整，強化人才傳承。 - 審視舊有訂價策略，擬定新的訂價方式。	- 持續降低製造成本，我們將導入自動化技術，提升公司獲利。 - 擴大營業銷售額，拓展海外市場，預計能拓展 2 個海外市場。 - 完成訂價策略的修改，增加公司銷售彈性。	- 建立積極向上的企業文化，提升員工向心力。 - 實現業績穩定成長，提升市場競爭力。							

3.2.1 打造競爭優勢：志聯工業在產業鏈中的關鍵角色與挑戰

產業鏈帶動效應

志聯工業作為鋼線、鋼棒製造商，其生產活動直接影響下游產業，如汽車、自行車、螺絲、工具機等。透過提供穩定的原材料供應，不僅有助於這些產業的生產和發展，還間接促進相關產業的就業機會，為整體經濟帶來正面影響。

技術與生產力提升

志聯工業的產品廣泛應用於汽車、自行車、螺絲和工具機等產業，我們持續投入製程改善和技術升級，有助於提升整體產業的生產效率和競爭力。這不僅間接促使其他企業學習和採用更先進的生產技術，從而提升整個經濟體的生產力，還能促進產業的創新和發展。

原物料價格波動影響

鋼鐵產業受國際原物料價格波動影響較大。若原物料價格大幅上漲，可能導致志聯工業的生產成本增加，進而影響下游產業的競爭力和就業情況。此外，上游鋼廠若調降原料棒線盤價，產品價格壓縮，也會對志聯工業的營運造成影響。此外，受到近年國際政經環境變動，包括關稅政策調整、區域貿易限制及地緣政治風險升溫，均可能影響原料取得、運輸成本及市場需求，進而增加營運不確定性。

3.2.2 經濟績效

在當前競爭激烈且瞬息萬變的市場環境中，本公司持續致力於提升整體營運績效，並透過穩健的經營策略推動經濟價值的長期成長。為強化市場競爭力並因應產業變化，我們積極投入資源，優化營運模式，展現提升經濟績效的具體成果。未來，公司將聚焦於兩大發展方向：一方面引進新型鋼棒生產設備，開發具高附加價值的利基型新產品，以降低現有產品面臨的過度競爭風險；另一方面積強化服務廣度及深度，以提升產品品質及強化營業靈活度為主軸，透過產業結盟及開拓營運據點等方式，強化企業營運韌性。

■ 近三年經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值：營業收入	916,429	1,096,748	988,898
營運成本（註）	815,425	935,664	848,606
員工薪資和福利	107,866	102,448	101,192
支付出資人的款項	17,809	13,250	11,554
按國家別支付政府的款項	1,117	1,404	2,781
社區投資	999	120	70
留存的經濟價值	(26,787)	43,862	24,695

註：營運成本已扣除屬營業成本之「員工薪資及福利」。

■ 近三年接受政府補助

單位：新台幣（元）

補助單位	補助項目	2023 年	2024 年	2025 年
經濟部	疫後振興資金補貼	208,198	-	-
經濟部	公用設備補助款	4,440	-	-
勞動部	僱用高齡員工補助款	90,000	-	-
國稅局	購買節能設備貨物稅補助	-	90,000	-
工業技術研究院	動力與公用設備補助款	-	-	439,560
合計		302,638	90,000	439,560

CHAPTER 永續價值鏈

4.1 產品品質及客戶服務

37

4.2 原料及物料管理

41

4.1 產品品質及客戶服務

重大主題管理

重大主題	產品品質及客戶服務
衝擊描述	採取行動
實際正面衝擊 - 高品質產品有助於提高市場佔有率，使志聯工業在鋼鐵製品市場中更具優勢。 - 穩定的產品品質可降低客戶退貨率，提高業務穩定性，吸引更多高端客戶。 - 高品質產品與良好服務可提升企業形象，使志聯工業成為業界值得信賴的品牌。 - 穩定的產品品質與良好客戶關係，能夠提高客戶忠誠度，促進長期合作。 - 透過品質提升，降低產品瑕疵率與退貨成本，減少額外生產與人力成本支出。 - 透過優質服務，減少客訴處理時間，提高內部營運效率。	引進先進設備：公司採用日本及歐洲的最新設備，生產精密優良的線棒材料，滿足下游客戶的加工需求。 嚴格品質管理：志聯工業取得 ISO 9001 品質管理與品質保證國際標準認證，確保產品符合高品質標準。 多元產品供應：公司提供高碳鋼、中碳鋼、合金鋼、快削鋼、彈簧鋼等多種鋼種產品，滿足不同產業的需求。 客戶服務管道：志聯工業透過官方網站、客服電話及電子郵件等多種聯絡方式，方便客戶諮詢與反饋，並承諾迅速回應客戶需求。
潛在負面衝擊	
供應鏈中斷：作為鋼鐵線材二次加工企業，志聯工業的主要原料包括快削鋼盤元、高碳鋼盤元、不銹鋼盤元等。若供應商出現延遲或品質問題，可能影響產品品質與交期。 技術更新：鋼鐵行業技術不斷進步，若未能及時引進新技術或設備，可能導致產品品質下降，影響市場競爭力。 市場競爭：國內外鋼鐵行業競爭激烈，若志聯工業未能持續提升客戶服務品質，可能導致客戶流失。 客戶需求變化：若未能及時掌握客戶需求變化，可能導致服務無法滿足客戶期望，影響客戶滿意度。	
政策／承諾	
本公司致力於產品品質與客戶服務，推行 ISO 9000 品質管理，確保產品穩定可靠。公司秉持「服務顧客」理念，提供多元聯絡管道，迅速回應需求，並承諾透明資訊及公平交易，保障客戶權益，維持市場競爭力。	



重大主題	產品品質及客戶服務	
追蹤評核機制		年度績效
本公司定期召開產銷會議及業務會議，確保產品品質與客戶服務的持續提升。透過這些機制，志聯工業能即時應對市場變化，確保產品品質穩定，提升客戶服務水準，強化市場競爭力。 - 在產銷會議中，公司深入檢討產品品質狀況，追蹤客戶客訴與退貨原因，並制定改善對策，以提升產品可靠性與客戶滿意度。 - 在業務會議中，公司透過銷售數據分析與市場回饋報告，評估產品銷售狀況，調整行銷策略，優化市場佈局。		2025 年度製程合格率为 99.53%，客訴率为 0.48%、退貨率为 0.32%，客戶滿意度為 88.9 分。
管理目標		利害關係人的參與
短期目標（3 年以內） ▶ 中期目標（3-5 年） ▶ 長期目標（5 年以上） - 每月客訴率≤ 0.5%。 - 退貨率≤ 0.5%。 - 客戶滿意度≥ 80 分。 - 加強員工品質教育訓練，以提升品質概念，降低不良品發生。 - 優化服務流程，提升客戶信賴度以創造雙贏。 - 積極拓展新市場及高附加價值產品，並密切注意市況及產業變化情形，積極尋找商機。		內部：每月進行檢討會議，召集相關人員，針對客訴異常及廠內品質異常，檢討改善並持續追蹤成效。 客戶：每月拜訪客戶了解市場變化，確保產品品質，強化市場競爭力。

4.1.1 產品品質管理

志聯工業專注於金屬材料加工，致力於鋼線與鋼棒品質的持續研究與提升，以滿足現今市場對高性能材料日益嚴苛的需求。我們在各生產階段導入完善的品質保證計畫與品質控制系統，確保每一項產品皆符合客戶的特殊規格與應用需求。

為降低產品對環境與人體的潛在影響，並確保生產過程中所使用的材料與最終產品皆符合國際標準與客戶要求，志聯工業的品質管理系統以 ISO 9001 為基礎，結合最先進的檢驗儀器，全面執行化學成分與機械性質的分析、量測、記錄與追蹤。

截至 2025 年，志聯工業所有產品 100% 符合檢驗標準，展現我們對品質的堅持與承諾。本公司擁有 ISO 9001 認證，並於 2025 年度無任何違反產品、服務或安全相關法規之紀錄，充分體現我們在品質與合規上的專業與信譽。

- ✓ **探傷機檢測：**檢查鋼材內、外部缺陷，確保產品結構完整性。
- ✓ **硬度測試：**評估鋼材的硬度，以符合客戶需求。
- ✓ **抗拉強度測試：**測試鋼材的抗拉性能，保證其在應用中的可靠性。

此外，本公司的品管人員皆受過良好的金屬專業教育，監控和評估大量的品質參數，不僅能發現品質問題，還能改善生產製程，產出可信賴且具成本效益的高品質材料。

產品項目名稱

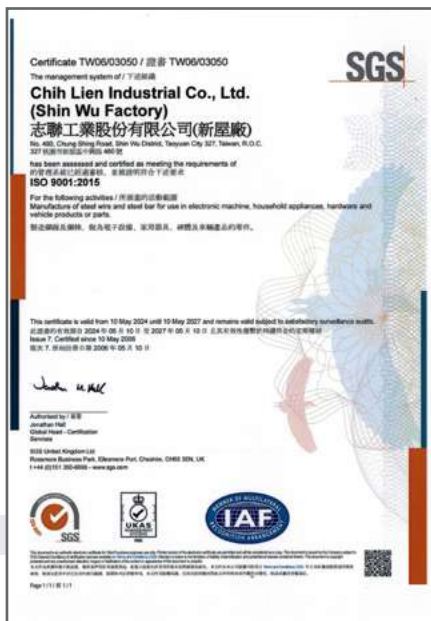
鋼棒、鋼線、退火材

安全認證規範

ISO 9001:2015
品質管理系統驗證

提供客戶已評估之產品或服務比例

100%



行銷與標示

為確保產品安全與服務品質，志聯工業落實多項內部管理措施，從制度、供應鏈到人員訓練，全面強化品質控管與法規遵循：

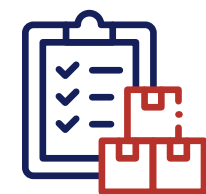
品質管理系統

本公司導入 ISO 9001 品質管理系統，建立標準化作業流程，確保產品自設計、製造至交付的每一環節皆符合品質標準與客戶需求。



供應商管理

嚴格審核供應商資格，確保原材料符合環保與安全規範，並定期評估供應商表現，以維持穩定且高品質的供應鏈體系。



員工培訓

定期舉辦員工教育訓練，強化對產品安全與品質管理的認知，確保生產過程中每一位員工皆能依據公司標準執行作業。



內部稽核

定期實施內部稽核，檢視各部門作業流程與執行成效，確保符合法規與公司政策，並持續推動流程優化與改善。



此外，志聯工業所有產品 100% 皆明確標示其物理與化學特性、產地、用途及使用注意事項，協助客戶正確理解與使用產品，避免誤用風險。2025 年度本公司未發生任何與產品安全標示相關之違規事件，展現我們對品質與合規的高度承諾。

為強化客戶服務體驗，本公司提供多元溝通管道，包括官方網站、客服專線與電子郵件，供客戶諮詢與反饋意見，確保即時回應與服務品質。2025 年度亦無任何因違反產品與服務安全資訊標示或行銷法規而遭裁罰之紀錄。

4.1.2 資通安全管理

本公司依據《資訊安全管理辦法》進行資訊安全風險評估與管理，並透過以下實務作業，強化資訊資產的保護與營運持續性：

1

電腦作業環境控管

設置專用電腦機房，並實施嚴格的出入管制措施。除經授權之必要人員外，禁止其他人員進入，以確保硬體與軟體作業環境的安全性。

2

資料備份與異地備援

依據實務需求，定期或不定期執行系統與資料備份作業，並建置異地備援機制，以降低資料遺失風險並確保災難復原能力。

3

外部資料交換管理

所有透過電子郵件與客戶或外部單位進行的資訊交換，均須經由本公司防火牆過濾與控管，以防範惡意入侵與資訊洩漏風險。

4

資安知識交流與專業強化

本公司積極參與並舉辦資訊安全研討會與教育訓練課程，透過與資安專家的經驗交流與意見分享，掌握最新威脅趨勢與解決方案，作為強化資安防護策略的重要依據。

4.1.3 客戶關係與隱私保護

客戶滿意度調查

志聯工業透過定期衡量客戶對公司的滿意度，作為本公司產品服務品質改善之重要指標。客戶滿意度之衡量方式主係透過每年兩次之「客戶滿意度調查問卷」，並於問卷收集完成後針對客戶評分較低之評估指標進行內部檢討改善會議。

本公司發放「客戶滿意度調查問卷」予全體國內外下游客戶，主要調查項目為：產品品質、交貨準時、出貨速度、出貨安排、售後服務、業務服務、客訴處理、作業流程、競爭評價、及整體表現等十項指標，透過問卷調查達到標準值之項目，持續保持；未達標準值之項目，將由相關單位提寫改善計劃，並由單位主管持續監督矯正措施，以符合客戶期待。

2025 年及 2024 年客戶滿意度問卷彙總如下：

	2024 上半年			2024 下半年			2025 上半年			2025 下半年		
	問卷數	回收率	平均分數	問卷數	回收率	平均分數	問卷數	回收率	平均分數	問卷數	回收率	平均分數
國內鋼線客戶	10	100%	89.0	12	92%	89.2	12	100%	90.1	15	86.6%	91.3
國內鋼棒客戶	14	100%	85.6	15	93%	86.3	14	100%	88.5	14	92.8%	82.9
外銷客戶	37	76%	88.9	30	77%	89.6	33	58%	91.7	35	60%	88.8

客戶隱私

本公司重視客戶隱私，遵循《個人資料保護法》，並採取多項管理措施，包括制定資料保護政策、定期員工培訓、強化資訊安全技術及建立客戶申訴機制，以確保個人資料安全，防止未授權存取與洩露，維護客戶權益。2025 年本公司無發生資訊安全事件，亦無客戶隱私權或客戶資料遺失之情事，且無接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。

申訴管道及申訴程序 本公司十分重視客戶反饋及意見，訂有「客戶服務管理程序書」，管理客戶 要求之相關服務作業及抱怨處理，由營業部門直接進行客戶服務、意見接收及改善作業。另亦建置消費者聯絡信箱，客戶亦可透過電子郵件反應意見或進行申訴，以維護權益。

- 申訴專線：(03)-477 — 2797
- 消費者聯絡信箱：eric@mail.chihlien.com.tw

4.2 原料及物料管理

重大主題管理

重大主題	原料及物料管理		
衝擊描述 潛在正面衝擊 - 有效的原物料管理可以提升品質及環境績效並降低成本，並確保產品交期準時。 實際負面衝擊 - 原料及物料管理不佳將導致材料資源的浪費，造成使用能源增加和大量廢棄物產生。另可能導致產品遲延交付，影響客戶信賴及公司商譽。 為降低相關不利影響，公司已持續強化原料及物料管理機制，透過優化採購與庫存管理流程、提升物料使用控管及追蹤機制，並加強部門間之協同作業，以提升資源使用效率並改善生產與交付流程之穩定性。	追蹤評核機制 - 透過 ISO 9001 及 ISO 14001 內部稽核及管理審查進行追蹤。 - 品管檢驗合格方能繳庫。 - 每年定期於管理審查會議進行檢討。		
	管理目標 短期目標（3 年以內） ▶ 中期目標（3-5 年） ▶ 長期目標（5 年以上） - 原物料之化學成份、機械性質、RoHS 及 REACH、無輻射汙染，均 100% 符合相關國家標準及應有規範。 - 主要供應商具備 ISO 14001 認證。 - 導入數位系統化管理材料以減少缺料情形。		
	年度績效 - 供應商績效及目標統計分析，均符合公司合格供應商規定。 - 供應商平均績效 100 分。		
	利害關係人的參與 - 品管單位定期與行政部門會議，管理並協調主要原物料供應商配合公司供貨時程。 - 與供應商建立透明的溝通渠道，確保他們了解並遵守公司政策。		
政策／承諾 - 確保所有原物料的來源可追溯，並符合環保和社會責任標準。 - 與供應鏈夥伴合作，確保他們遵守相關的行為準則和永續標準。 品質政策：品質的好壞，決定公司的成敗。 環境政策：響應綠色產品，符合法規要求，提升環境績效。			
採取行動 - 依據「採購作業辦法」及「供應商及承包商環境管理辦法」執行採購作業。 - 依據「供應商評估管理辦法」定期評估供應商管理績效。			



在鋼鐵製程中，原料與物料的取得與使用直接關係到生產效率、成本結構以及環境足跡。鑒於鋼鐵產業主要原料在全球供應鏈中佔有舉足輕重的地位，志聯工業深刻體認需要從源頭即建立透明且高效的管控機制，以因應市場價格波動、提升原料及物料品質穩定度，並減少對自然資源的過度消耗。透過持續優化原物料採購流程與加強環境管理，我們致力在滿足客戶需求及保障產品品質的同時，大幅降低對環境的負面影響，並與供應鏈夥伴攜手永續發展，實現降低碳排放、減少廢棄物生成與強化供應鏈韌性的永續目標。

原料及物料採購與管理政策

志聯工業原料及物料採購流程係依循本公司所訂定之「採購作業辦法」及「供應商評估管理辦法」辦理，並定期依 ISO9001 及 ISO14001 進行內部稽核作業。此外本公司亦於每季季底招開原料採購檢討會議，針對當季存貨進銷情形進行檢討，並依據下游市場狀況規劃下季原料採購鋼種及數量，以達成高效且精確控管存貨之目的。



當地供應商採購支出比例

當地供應商家數由 2024 年的 164 家下降至 2025 年的 125 家，主係因 2025 年國內供應商採購報價金額調整，且部分供應商之生產外移後，非屬當地供應商，以致國內外採購結構改變。本公司將持續深化與當地供應商合作，並鼓勵當地供應商提升品質與環境管理水準，以期將當地採購比例逐年上升。

當地採購評估	2023 年	家數	2024 年	家數	2025 年	家數
向當地供應商採購金額（新台幣仟元） (a)	245,512	140	529,953	164	429,049	125
總採購金額（新台幣仟元） (b)	379,347	146	833,199	173	917,141	143
向當地供應商採購金額百分比 (%) (a)/ (b)	64.72%		63.60%		46.78%	

- 註：
- 志聯工業對當地之地理定義為台灣。
 - 重要營運據點為志聯工業股份有限公司。
 - 上表數據當地供應商不包含與同業間調取原料。

當地供應商家數



原物料與包材使用量概況

志聯工業生產之鋼線鋼棒產品主要使用原料皆為鋼材，且皆為不可於廠內再生使用之資源，致使於生產過程產生之下腳廢鋼無法進行廠內回收再利用，然而經廠內整理回收之廢鋼售予回收商，可再行回歸上游部分鋼廠，作為其鋼材原料來源；其他物料之使用以氮氣、瓦斯及鹽酸等一次性化學物質為大宗，為有效提升資源使用效率，志聯工業於每月內部管理會議皆定期檢視並優化相關使用情形，以確保減少不必要之浪費。

物料類別		單位 (重量)	2023 年		2024 年		2025 年	
			生產主要產品與服務 所需之原物料	包裝主要產品與服務 所需之包材	生產主要產品與服務 所需之原物料	包裝主要產品與服務 所需之包材	生產主要產品與服務 所需之原物料	包裝主要產品與服務 所需之包材
不可再生物料	防水布	KG		20,687		22,987		20,749
	膠帶	KG		1,272		1,296		1,464
	塑膠膜	KG		24,514		29,414		31,846
	鐵製品	KG		15,187		20,125		16,189
	鐵皮扣	KG		305		467		377
	潤滑油	KG	25,010		29,380		30,445	
	磷酸鹽	KG	27,810		25,800		27,960	
	其他助劑	KG	7,540		6,340		4,410	
	石灰肥皂 CS-20(改)	KG	2,360		4,500		4,360	
	被膜劑 RH-90	KG	2,940		3,860		4,900	
	中和劑 (SODA)	KG	5,975		6,075		6,400	
	瓦斯	KG	545,893		553,686		556,603	
	鹽酸	KG	448,800		492,830		436,990	
	氮氣	KG	366,950		433,256		356,298	
	鋼珠	KG	104,990		115,700		111,270	
	滑石粉	KG	2,680		3,779		4,905	
	清罐劑	KG	960		900		1,000	
	鋼材 (總和)	KG	20,282,469		24,503,336		23,656,984	
可再生物料	木衣箱	KG		82,564		93,204		78,553
當年物料總使用量		KG	21,824,377	144,530	26,179,442	167,494	25,202,525	149,178

註：數據統計範圍為志聯工業股份有限公司。

CHAPTER 綠色營運

5.1 氣候變遷減緩與調適	45
5.2 能源管理	50
5.3 溫室氣體排放管理	51
5.4 節能管理與成效	53
5.5 水資源管理	53
5.6 廢棄物管理	55

5.1 氣候變遷減緩與調適

重大主題管理

重大主題	氣候變遷減緩與調適	
	衝擊描述	政策／承諾
	實際正面衝擊 - 環境保護：減少溫室氣體排放，有助於減緩全球暖化與空氣污染，並推動再生能源發展。 - 成本降低：提升能源使用效率，減少電力與燃料消耗，降低營運成本，並符合環保法規，避免罰款。 - 社會影響：展現企業社會責任，提高品牌形象，並推動員工與供應鏈夥伴建立環保意識。 - 企業競爭力：符合國際市場綠色標準，吸引環保意識高的合作夥伴與投資者，確保企業長期發展。 - 政策法規遵循：積極應對政府與國際環保要求，減少因法規變動帶來的經營風險。 潛在負面衝擊 - 高額轉型成本：投資環保技術或設備可能短期內增加營運成本。 - 營運效率變動：新能源或綠色生產模式的導入可能影響生產效率，導致短期適應困難。 - 供應鏈調整風險：供應商是否符合減碳標準可能影響採購與成本。 - 法規壓力與合規成本：必須符合各國環境法規，公司需持續調整策略，增加合規成本。 - 客戶接受度：若減碳措施導致產品價格上升或特性改變，可能影響市場需求。	改善能源效率，降低能源使用成本：透過優化生產流程和設備，提升能源使用效率，達到節能減碳的目標。 制定績效指標：本公司訂定氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤達成度，並對外透明揭露。 遵守能源法律法規，全面審查能源使用：確保公司營運符合相關法規要求，並定期審查能源使用狀況，以發現改進空間。 達成能源目標，確保資訊資源取得：設定具體的能源管理目標，並確保相關資訊的透明與可獲取性。 採取行動 再生能源利用，建置太陽能發電： 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查認證。 導入 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14001 環境管理系統建置及認證。 透過 ISO 相關國際管理系統進行氣候風險鑑別與應對，以提高企業韌性。 主要生產設備裝置智慧電表，以提升能源管理效率。

重大主題	氣候變遷減緩與調適	
追蹤評核機制		年度績效
本公司利用 ISO 系統 (能源管理系統、環境管理系統及溫室氣體盤查認證) 的組織背景分析及風險管理辦法，建立氣候風險辨識流程，透過跨部門討論，鑑別營運面對的氣候變遷風險與機會。		• 節能措施與效益：2025 年完成整合全廠空壓機系統專案，透過更新並整合工廠空壓機設備，以專案完成時點（2025 年 1 至 8 月）之能源使用情形與 2024 年同期相比，節省電量約 195,192 度，節省費用約 94.47 萬元，減碳效益約 92.52 公噸 CO₂，節能率達 34.85%。
管理目標		利害關係人的參與
短期目標（3 年以內） ▶ 中期目標（3-5 年） ▶ 長期目標（5 年以上） • 汰換空壓機，減少用電量 1.5%。 • 評估建置再生能源。 • 導入 ERP 生產管理及能源資訊通訊管理系統，以提升生產效率及能源管理效能。 • 再生能源使用比例 15%。 • 配合政府政策以淨零碳排為終極努力目標。 • 再生能源使用比例 30%。		• 政府主管機關：定期參與相關之研討說明會，並定期更新最新法規規定。 • 公司同仁：定期於廠務會議等內部會議宣導節能減廢之目標，並由公司內部經營會議追蹤執行成效。 • 股東及外部使用人：於年報揭露相關數據資訊，並說明節能減廢目標。

5.1.1 氣候變遷因應

氣候治理

• 董事會監督情形

志聯工業董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責推動及決策公司之氣候相關策略方向，並監督整體氣候行動的推展；董事會在決議公司氣候承諾與目標方面扮演關鍵角色，不定期討論當前氣候風險和機會趨勢，並監督整體策略以應對關鍵氣候風險，確保公司永續經營。

• 管理階層治理情形

為強化志聯工業對氣候相關風險與機會之管理與鑑別，公司於 2025 年經董事會決議通過設置永續發展委員會，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，由董事長擔任召集人，針對氣候相關議題，將由永續環境小組負責鑑別氣候議題的因應措施及氣候議題執行策略擬定，並提報永續發展委員會進行討論。永續發展委員會每年至少召開 2 次會議，針對公司之氣候關鍵機會風險議題與永續策略及專案執行成效進行審核，並將永續策略規劃及年度執行成果提報董事會進行決策與指導。

■ 氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	2025 年成果與實績
實體風險	立即性	極端天氣事件 (颱風) 嚴重程度提高	短期 (1-3 年)	颱風侵襲以致工廠停工，影響員工生活及供應鏈阻斷，相關復原成本及產品交付時間延長，將增加銷售及管理成本。若廠房營運中斷一日，將減少約 350 萬營收。	組成颱風應變小組，並指派留守巡檢輪值人員，以確保重要機器設備運作正常，投保災害險確保減輕衝擊。	- 組成颱風應變小組的開支共計投入 10 萬元。 - 因應颱風對營運可能造成之衝擊，志聯工業投保相關災害險，使營運成本增加。2025 年保費支出約 878,200 元。	持續在颱風等重大災害發生時，組成颱風應變小組，能夠迅速且有效地應對和處理相關的緊急情況，於颱風警報發布前檢修廠內保護設施；成立緊急應變小組，針對廠內高風險區域進行定期巡檢；適時遠端監控廠區電力狀況，並於斷電時委派工務小組進行機電設備保護措施。2025 年期間，志聯工業未因颱風災害或水災造成營運中斷，亦未產生相關保險賠償情形。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	中期 (3-5 年)	政府機構針對溫室氣體排放收取之價金提高，以致公司營運成本提高，直接降低公司獲利能力，若每公噸溫排定價增加 0.1 元，將相較前一年度減少約 5,070 元之稅前淨利。	持續控管公司溫室氣體排放，並針對相關議題組成溫室氣體排放控管小組研擬再生能源使用、太陽光電建置、水資源循環等減排計畫。	- 組成溫室氣體排放控管小組的開支共計投入 10 萬元。 - 為有效控管公司溫室氣體排放，購買更高效能的機器設備及辦公設備並投入建置再生能源系統，使營運成本每年約增加 130 萬元。	- 持續為了有效管理和減少溫室氣體排放，組成溫室氣體排放控管小組，以應對氣候變遷的挑戰。 2025 年已購買 3 台更高效能的空壓機設備。
	市場	客戶或消費者對永續或減碳議題的意識提高	長期 (5-10 年)	下游客戶針對產品碳中和要求提高，並要求生產綠色產品，目前公司之原料供應商皆為高碳排廠商，故較難執行綠色產品及碳中和商品，以致公司需尋找綠色料源，若未能生產綠色產品，將導致營收減少。	持續與上游鋼廠研討綠色產品，且積極尋找碳中和原料廠商。	針對相關議題持續與產業上下游進行研討，相關費用預計每年 20 萬。	- 志聯工業於 2025 年持續開發淨零碳排之原料供應商，因鋼鐵產業之特殊性及其物理條件之限制尚未尋得，並同步致力與上游供應商共同研發潔淨替代原料。 - 透過參加產業公會，與上下游建立緊密的合作關係，定期參與並提出討論，以促進供應鏈的協同發展。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	2025 年成果與實績
資源效率	更新公司 ERP 系統，提升能源消耗資訊監控效率	短期 (1-3 年)	透過更新公司 ERP 系統，整合公司內部的能源使用數據，並架設即時監控設備，增加管控效果，以減少能源消耗，提高整體運營效率。	與系統供應商簽訂合約，以執行 ERP 系統的建置與更新。	預計投入新台幣 2,300 萬元，進行 ERP 系統的更新與升級。	本公司已於 2025 年 6 月開始執行 ERP 系統的更新與升級工作，預計於 2026 年 8 月上線作業。
	使用更高效率的生產和配銷流程	中期 (3-5 年)	透過優化員工教育訓練模式，以提升機器設備整體稼動率，進而增加單位能源使用效率。	執行多能工教育計畫，包括人員機台之輪調作業培訓、職場技能多元證照培養以及部門主管輪調計畫，以協助員工能更加靈活使用工廠設備。	相關教育訓練支出，預估約 150 萬。	2024 年已建置多能工教育訓練體制，2025 年並提升整體機器效能達 30%。
能源來源	加設再生能源（太陽能、風力）發電設備	長期 (5-10 年)	透過規劃公司未使用土地，設置再生能源設備，以增加公司再生能源使用率，降低公司外購能源比率，進而降低公司產品碳排放量。	積極規劃及接洽相關廠商，並以區塊方式進行建置評估。	預計針對建設相關設備及教育訓練，投入成本 5,000 萬。	志聯工業於 2025 年開始與專家廠商評估研討後續建置之前置作業。

氣候風險管理制度

2025 年志聯工業尚未將氣候風險之辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度中，將於 2026 年規劃訂定氣候變遷風險之管理流程，並納入志聯工業整體的企業風險管理機制中，確保氣候變遷相關風險與營運、財務等其他重要風險同步管理，進而提升整體風險應對能力。

針對氣候風險管理流程，本公司規劃訂有三大步驟：



氣候風險之轉型計畫

本公司自 2024 年起規劃如下氣候轉型計畫，並於 2025 年持續推動，以提升氣候風險管理與轉型因應能力：

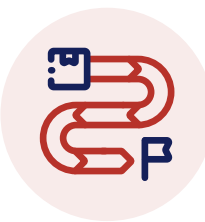
1



更新公司 ERP 系統以監測
並改善能源使用效率

- 更新 ERP 系統：
 - » 1-2 年：各單位資料庫建置，並確保新舊系統無縫接軌。
 - » 2-5 年：建立教育資源，優化整體員工使用效率。
- 收集能源使用數據：
 - » 2-5 年：架設機聯網系統，實時蒐集相關能源使用數據。
 - » 5 年以上：建置長期追蹤報表，並加強能源使用效率。
- 架設即時監控設備：
 - » 2-5 年：及時監控能源使用狀況、並提供異常管理即時處理。

2



使用更高效率的生產和配銷流程

- 職場多元能力培訓計畫：
 - » 1-2 年：建構工廠機台輪調計畫，使現場作業人員能靈活調動生產排班。
 - » 2-5 年：證照多元培養，加強員工職場第二技能，並培養員工綜效統合能力。
 - » 5 年以上：針對單位主管進行管理輪調，以強化主管間水平統合能力。
- 提升整理稼動率：
 - » 1-2 年：優化整題排班效能，使機台平均稼動率提升 15%。
 - » 2-5 年：施行生產看板控管，每月以統計表格定期檢討各組機台生產情況並優化。
- 提升單位能源使用效率：
 - » 1-2 年：建立能源使用基線，識別重大耗能設備並收集其資訊且擬定能耗改善計畫。
 - » 5 年以上：透過教育訓練及設備更新，並每年檢討改善計畫施行進度及成果。

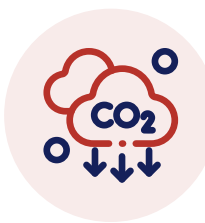
3



善加利用公司剩餘土地面積，
加設再生能源（太陽能、風力）發電設備

- 規劃廠內剩餘土地之利用：
 - » 1-2 年：與專家廠商研擬廠內未利用土地之規劃，並配合公司發展建置計畫擬算建置成本。
 - » 2-5 年：實行建置廠內剩餘土地發展計畫，並逐步規劃廠內再生能源設備建置。
 - » 5 年以上：再生能源設備建置，並預期能使剩餘土地開發 50% 以上。
- 再生能源使用及降低外購能源比例：
 - » 1-2 年：更新優化生產設備，並評估建置再生能源設備。
 - » 2-5 年：汰換老舊低效設備，並研擬再生能源建置範圍及計算外購能源替代率。
 - » 5 年以上：持續追蹤機台耗能狀況，並建置再生能源設備，以達總體外購能源占比降低之目標。

4



降低產品碳排量

- » 2-5 年：持續控管廠內碳排，並每年檢討減排以達 2050 淨零之目標。
- » 5 年以上：持續上游供應商研發先進生產技術，以減少整體鋼產業之碳排。

5.2 能源管理

能源管理政策

本公司為提升能源使用效率並落實能源政策，訂有《目標、能源標的及行動計畫管理辦法》，並依據 ISO 50001 能源管理系統持續推動能源績效之改善。透過每年定期檢視能源績效，據以訂定能源管理目標、能源標的及節能改善行動計畫，並透過定期追蹤與績效檢討，持續推動能源管理與節能改善措施。

在目標與行動計畫訂定過程中，公司綜合考量能源政策方向、法規遵循、重大能源使用情形、能源績效改善機會、利害關係人意見、技術可行性及預算資源等因素，以確保能源管理措施具體且可執行。各單位可依實際需求規劃能源管理行動計畫，必要時成立能源管理改善小組，推動節能專案與能源效率提升措施。行動計畫內容涵蓋執行目標、負責人員、資源需求、執行期限、績效評估及查證方式等，依據「能源目標、標的及行動計畫一覽表」及「能源管理行動計畫進度管制表」之進度，於每月經營會議或能源委員會議中向總經理報告能源目標達成進度，必要時應召開能源管理會議檢討目標達成之情形。2025 年成果請詳 5.4 節能管理與成效章節。

公司已於 2022 年 11 月取得 ISO 50001 能源管理認證 (效期三年)，並於 2025 年取得展延，本次認證效期為 2025 年 11 月 13 日至 2028 年 11 月 28 日，此外，亦建立能源績效監測與分析機制，針對重大能源使用設備評估節能改善效益，並透過節能減量、減碳效益、投資成本、回收年限等指標進行績效驗證，作為後續能源管理及持續改善之依據。

組織內部的能源消耗量

志聯工業主要能源使用類別為「非再生燃料」(汽油、柴油、液化石油氣) 及「電力」，以非再生燃料為主要使用量，無使用再生能源，亦無出售能源之情形。

能源類型	單位	2023 年	2024 年	2025 年
汽油 (非再生燃料)	十億焦耳 (GJ)	274.83	253.47	273.05
柴油 (非再生燃料)	十億焦耳 (GJ)	1,018.90	1,206.36	1,268.15
液化石油氣 (非再生燃料)	十億焦耳 (GJ)	27,570.39	26,719.37	25,710.56
外購電力	十億焦耳 (GJ)	23,438.46	23,110.78	23,436.30
總能源消耗量	十億焦耳 (GJ)	52,302.58	51,289.98	50,688.06
總生產量	公噸 (t)	30,892.95	30,380.53	30,523.16
能源密集度	GJ / 總生產量 (公噸)	1.6930	1.6883	1.6606
外購電力佔總能源使用比例	(%)	45%	45%	46%
再生能源使用比例	(%)	0%	0%	0%

- 註：
- 能源 (GJ)= 活動數據 (如立方公尺，公升等) x 熱值 (kcal/ 活動數據單位) x 4.187 (kJ/kcal) /1,000,000 (kJ/GJ)
 - 各類能源熱值轉換係數係依據經濟部能源署《113 年能源統計手冊》之「能源產品單位熱值表」進行換算。
2025 年數據（於 114 年 8 月 12 日更新）：車用汽油為 7,520 kcal/L，柴油為 8,629 kcal/L，液化石油氣為 5,958 kcal/L，電力為 860 kcal/ 度。
2024 年及 2023 年數據：車用汽油為 7,800 kcal/L，柴油為 8,400 kcal/L，液化石油氣為 6,635 kcal/L，電力為 860 kcal/ 度。
熱值單位轉換關係為：1 kcal = 4.187 千焦 (kJ) ；1 千焦 (kJ) = 10⁻⁶ 十億焦耳 (GJ) 。
 - 能源密集度計算以組織內部的總能源消耗量為分子，志聯工業每年總生產量為分母。
 - 資料邊界為志聯工業股份有限公司。
 - 本數據統計自電費單用電資料及油品採購紀錄。

5.3 溫室氣體排放管理

溫室氣體排放情形

1. 直接（範疇一）及能源間接（範疇二）溫室氣體排放

單位：噸 (CO₂e)

溫室氣體範疇	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一排放量	1,848.1275	1,809.1040	1,765.0263
範疇二排放量	3,222.0540	3,042.2268	3,085.0764
合計	5,070.1815	4,851.3308	4,850.1027

- 註：
- 範疇一統計範疇：汽柴油、冷媒、燃氣鍋爐、熱處理用加熱爐、點焊設施、乙炔、潤滑油、化糞池；所包括的氣體種類有二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。
 - 範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司之用電量，所包括的氣體種類有二氧化碳。
 - 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區，以營運控制之方式彙編。
 - 範疇一溫室氣體排放量中屬於生物源的二氧化碳排放量，於各年度皆為 0。
 - 基準年設定情形：本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，以 2024 年為基準年。
 - 經 ISO 14064-1: 2018 盤查，並使用 IPCC 最新公布的全球暖化潛勢值，即 IPCC 於 2021 年公布之第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的 GWP 值。
 - 範疇一引用之排放係數來源：
2025 年係依據環境部於 2024 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數版本，並參考經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表（自 2024 年起），據以判定各類燃料之熱值並選用相應之燃料燃燒溫室氣體排放係數。2023 年及 2024 年則仍採用環境部公告之 6.0.4 版溫室氣體排放係數。
 - 範疇二外購電力所引用之排碳係數：2023 年至 2025 年皆採用經濟部能源局公告最新電力排放係數 (2025.04.14 公告，即 2024 年度外購電力排放係數 = 0 . 474 kg CO₂ e/ 度)。
 - 本數據統一以小數點第四位表達。
 - 溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。

2. 其它間接（範疇三）溫室氣體排放

單位：噸 (CO₂e)

溫室氣體範疇		2023 年	2024 年	2025 年
範疇三排放量	購買的產品和服務	29,436.7679	67,412.3746	72,059.9290
	資本產品	313.8067	382.9764	375.1772
	與燃料和能源有關的活動	1,108.6601	1,089.2907	1,220.8182
	上游運輸及配送	481.4763	1,047.4822	1,016.9709
	運營中產生的廢棄物	1.8849	1.9445	2.0658
	員工通勤	52.9982	44.6095	38.1344
	總計	31,395.5941	69,978.6779	74,713.0955

- 註：
- 範疇三統計範疇：本公司參考 ISO14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則，依據本公司現行有控制力、利害關係人關注程度及現行法規要求等三大方向，進行鑑別評估後盤查範疇三類別。
 - 範疇三所包括的氣體種類有二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。
 - 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區，以營運控制之方式彙編。
 - 基準年設定情形：本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，以 2024 年為基準年。
 - 經 ISO 14064-1: 2018 盤查，並使用 IPCC 最新公布的全球暖化潛勢值，即 IPCC 於 2021 年公布之第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的 GWP 值。
 - 範疇三之排放係數來源，為環境部產品碳足跡資訊網、經濟部能源局公告 2024 年外購電力排放係數 = 0 . 474 kg CO₂ e/ 度。
 - 本數據統一以小數點第四位表達。
 - 溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。

溫室氣體排放強度

1. 溫室氣體排放強度（範疇一） + （範疇二）

	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	5,070.1815	4,851.3308	4,850.1027
銷售額百萬元新台幣	916.429	1,096.748	988.898
溫室氣體排放強度	5.5325	4.4234	4.9046

2. 溫室氣體排放強度（範疇三）

	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	31,395.5941	69,978.6779	74,713.0955
銷售額百萬元新台幣	916.429	1,096.748	988.898
溫室氣體排放強度	34.2586	63.8056	75.5519

- 註：
- 密集度比值為：銷售額百萬元新台幣。
 - 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區。
 - 包含範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放的密集度比值計算。
 - 溫室氣體種類所包括的氣體種類有二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。
 - 溫室氣體排放量及排碳強度數據以小數點後四位表達，銷售額以小數點後三位表達。

空氣汙染物排放管理

鋼鐵業在高溫製程中常涉及燃料燃燒與物料加熱，為氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其他空氣汙染物（如懸浮微粒與揮發性有機物）排放的重要來源。為降低空氣汙染對環境與周邊社區健康之影響，志聯工業持續監測並管理重大空氣排放項目，依據空氣汙染防制法及空氣汙染防制法施行細則進行排放量紀錄與報導，並導入監控設備及相關分析設備，逐步優化製程與燃料使用結構，以強化環境保護與營運永續的平衡發展。

近三年度數據顯示，本公司 NOx 與 SOx 年排放量呈現波動趨勢，其中氮氧化物及硫氧化物排放 2025 年分別較 2023 及 2024 年前增加約 3.86% 與 10.91%，主因為該製程產量增加所致。同時，懸浮微粒（PM）排放也因燃燒製程之接單量提升而增加，以致 2025 年較 2023 增加約 14.77%，對此志聯工業將採取積極監控管理措施持續朝減量目標邁進。2025 年各顯著氣體排放情形如下：

氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放

單位：公斤

空氣汙染物排放		2023 年	2024 年	2025 年
排放類別	氮氧化物 (Nox)	2,258.7707	2,115.1778	2,345.8960
	硫氧化物 (Sox)	178.6374	167.2812	185.5278
	懸浮微粒 (PM)	1,580.9800	1,860.9330	1,814.4967

- 註：
- 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區。
 - 排放係數來源：環境部固定污染源空污費暨排放量申報整合管理系統。
 - 本數據統一以小數點第四位表達。
 - 資料蒐集來源：環境部固定污染源空污費暨排放量申報整合管理系統。

5.4 節能管理與成效

本公司依循 ISO 50001 能源管理系統持續推動節能改善專案。2025 年度完成中央供氣系統整合作業，並配合空壓機汰舊換新計畫，將相關設備納入空壓系統整體管理。由於系統整合後之能源使用數據係併入整體空壓系統統計，無法單獨區分各改善措施之節能效益，因此後續將以空壓系統整體能源績效作為追蹤及管理依據。

空壓系統整體改善後，能源使用量由 2024 年 1,077.40 GJ 下降至 2025 年 947.73 GJ，節省能源 129.67 GJ，減幅約 12.0%；溫室氣體排放量由 156.00 公噸 CO₂e 下降至 122.28 公噸 CO₂e，減少 33.72 公噸 CO₂e，減幅約 21.6%。

節能項目名稱	內容說明	實行之 據點、 單位	能源種類	節能成效及溫室氣體減量成果			
				數據之單位	基準 年數據 (2024 年)	報導年度 數據 (2025 年)	減量數據
中央供氣系統整合	整合全廠空壓中央供氣系統，以達到降低用電量節省能源使用之目標。	鋼線場	外購電力	GJ	79.80	- 註 7	
				公噸 /CO ₂ e	12.00		
空壓機汰舊換新	汰換鋼棒廠 150HP 定頻空壓機，並新購三台 50HP 變頻空壓機取代之，以達到降低用電量節省能源使用之目標。	鋼棒場	外購電力	GJ	1,077.40	947.73	129.67
				公噸 /CO ₂ e	156.00	122.28	33.72

- 註：
- 基準年設定情形：本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，以 2024 年為基準年。
 - 統計範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
 - 本公司發生減量的範圍包含間接能源排放 (範疇二)。
 - 用電數據統計來源為台電公司用電資料，並採用經濟部能源局之各年度電力排碳係數。
 - 依據全球暖化潛勢 (GWP) 比率、排放係數法計算。溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。
 - 計算所包括的氣體種類為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 。
 - 中央供氣系統整合專案已於 2025 年度完成，相關設備已納入空壓系統統一管理，因能源使用數據無法獨立區分，故 2025 年度未單獨揭露其能源使用及溫室氣體減量數據。

5.5 水資源管理

5.5.1 共享水資源之相互影響

志聯工業現用於生產及日常營運所取用之水源，主要來自地下水及自來水系統。取用之水資源主要應用於生產製程、設備冷卻、廠區清潔及員工生活用水等用途，以維持各項生產及營運活動正常運作。於營運過程中可能涉及之水資源相關衝擊，主要包括地下水及自來水取用、水資源消耗，以及製程廢水與生活污水排放等。透過環境管理制度及「廢污水處理管制作業標準」，定期評估營運活動對水資源之潛在衝擊。評估範圍涵蓋桃園新屋廠區之生產製程、設備運轉、生活用水、地下水取用及廢污水排放等活動，並以年度為主要評估期間，持續檢視用水情形、水質監測結果及法規符合狀況。

志聯工業持續關注氣候變遷、水資源供應穩定性及相關環保法規發展趨勢，並依據法規要求、營運需求及歷年用水情形檢討水資源管理措施。以符合法規要求、確保放流水品質及提升用水管理效率為主要管理方向。在制定水資源管理目標時，公司考量所在地區之水資源條件、營運需求及主管機關政策要求，並定期檢討用水管理成效及污染防治績效，以作為後續管理措施精進之依據。本公司營運所在地區之水資源壓力程度屬中低度，雖現階段未屬高水資源壓力區域，公司仍持續關注水資源供應情形及潛在風險，並持續蒐集用水相關數據，評估節水措施及用水效率提升方案之可行性，並配合政府水資源管理政策及所在地區環境條件，逐步強化水資源管理績效，朝向水資源永續利用及降低環境衝擊之目標邁進。

5.5.2 與排水相關衝擊的管理

志聯工業依據《水污染防治法》、《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》、《放流水標準》及相關環保法規要求，建立廢污水管理制度及法規符合性查核機制，透過廢污水處理設施操作管理、水質監測、排放申報及異常應變等措施，降低營運活動對水環境之衝擊。本公司所有製程廢水及生活污水均依規定收集處理後排放，並採行雨污分流管理，避免未經處理之廢污水進入環境水體。廠務部負責廢污水處理設施之操作、維護及排放管理，並定期執行放流水檢測及相關申報作業，以確保放流水品質符合主管機關規範。

放流水水質標準及制定方式

本公司放流水管理標準主要依據主管機關公告之《放流水標準》訂定，並納入內部「廢污水處理管制作業標準」執行管理。放流水監測項目包括酸鹼值（pH）、化學需氧量（COD）、懸浮固體（SS）、水溫及相關重金屬項目等，並依規定定期辦理檢測及申報。針對未設有額外排放限值之營運據點，本公司以國家法規所訂放流水標準作為最低管理標準，並透過法規符合性查核制度定期檢視各項管理措施之適法性及有效性。當主管機關修正法規或提高管制要求時，公司將同步檢討及更新內部管理制度與控制措施。除法規要求外，本公司亦於內部管理制度中建立放流水管理要求及異常處理程序，作為各項排放管理之執行依據，並透過定期檢測、巡查及改善措施，持續強化排放管理績效。

本公司屬鋼線及鋼棒製造業，放流水管理除遵循一般事業適用之放流水標準外，亦參考主管機關對金屬製造相關產業之污染防治要求，針對重金屬及水質項目進行監測與管理，以降低製程活動可能造成之環境風險。在排放管理方面，本公司除遵循法規要求外，亦關注承受水體之環境保護需求，透過放流水水質監測、異常管理及污染預防措施，降低排放活動對周邊環境及水體品質之影響，並落實水資源與環境永續管理。

5.5.3 取水量、用水量及排水量統計情形

單位：百萬公升

■ 取水量

廢水流放區	取水質指標	2023 年		2024 年		2025 年	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
地下水	淡水	131.99	-	106.55	-	121.30	-
第三方的水	淡水	5.44	-	5.63	-	4.69	-
總取水量		137.43	-	112.18	-	125.99	-

- 註：
- 淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）；其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）。
 - 取水量 = 生活用水取水量 + 生產用水取水量
 - 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
 - 數據來源為自來水收費單，以台灣自來水公司用水量度數所統計換算（一度水 =1000 公升 =0.001 百萬公升）

■ 排水量

單位：百萬公升

廢水流放區	排水質指標	2023 年		2024 年		2025 年	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方的水	淡水	94.89	-	83.91	-	104.95	-
總排水量		94.89	-	83.91	-	104.95	-

- 註：
- 淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）；其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）。
 - 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區。
 - 數據來源：依據廢水最終放流口流量計之監測統計。

志聯工業 2025 年廠區排放水質標準

地區	廠區	統計時間	廢水排放量 (百萬公升)	流放水濃度 (mg/L)			PH 值	流放水 承受 水體	水源壓 力指數	廢水處理單位
				總懸浮 固體 (SS)	生化需氧 量 (BOD5)	化學需 氧量 (COD)				
台灣 (桃園市)	志聯工業股份有限公司 新屋一廠	2025/ 04 月	49.52	2.4	-	2.01	7.9	東勢溪	中低度	廠區設有自有污水處理設施，廠內所產生之製程廢水及生活污水均經妥善處理，達法定放流標準後排入下水道系統。
		2025/ 10 月	55.43	4.2	-	10.6	7.3	東勢溪	中低度	

■ 耗水量

單位：百萬公升

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
總取水量 (a)	137.43	-	112.18	-	125.99	-
總排水量 (b)	94.89	-	83.91	-	104.95	-
總耗水量 (a-b)	42.54	-	28.27	-	21.04	-

- 註：
- 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
 - 耗水量數據來源為：總取水量－總排水量

5.6 廢棄物管理

廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊及管理

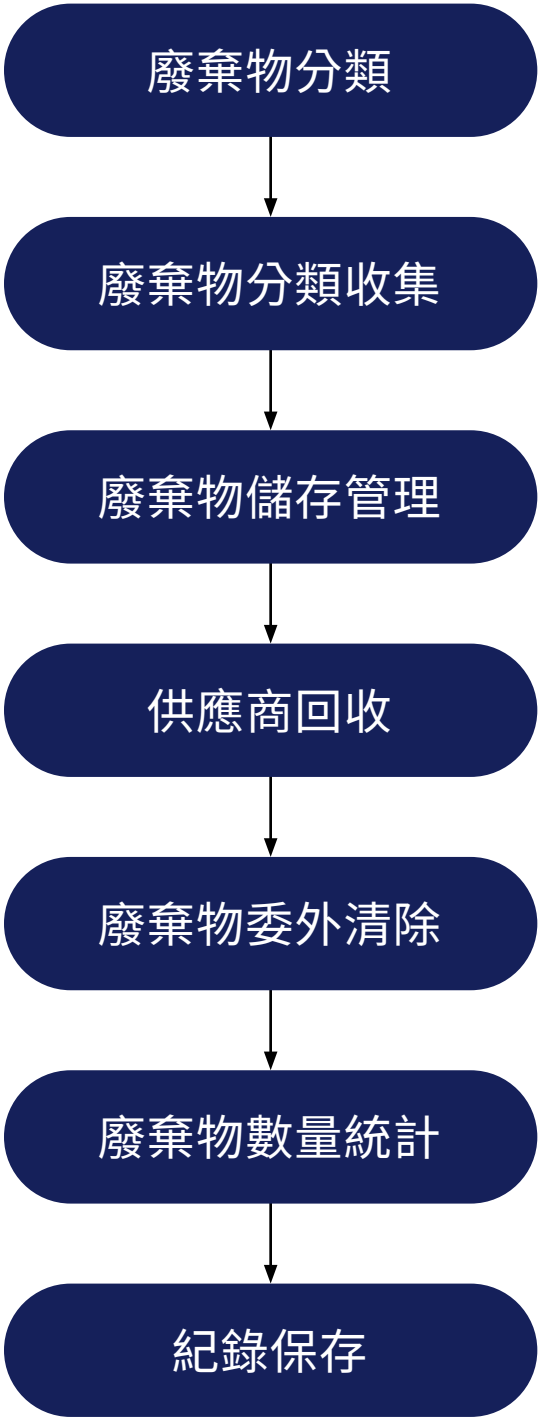
志聯工業主要從事鋼線及鋼棒產品之製造與加工，營運過程中可能產生一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，包括廢紙類、塑膠包裝材料、生活垃圾、廢油品、廢化學品容器及其他製程相關廢棄物；其中有害事業廢棄物係本公司於酸洗製程所產生之廢酸，其餘廢棄物皆為一般事業廢棄物。本公司依據《廢棄物清理法》及相關環保法規建立廢棄物管理制度，透過源頭減量、分類管理、資源回收及合法處理等措施，降低廢棄物產生及對環境之衝擊。

公司將廢棄物區分為可回收廢棄物、不可回收廢棄物及有害事業廢棄物三大類，於產生源頭即進行分類收集、標示及貯存管理。對於可再利用資源，優先透過回收再利用或供應商回收方式進行循環利用，以提升資源使用效率並減少最終處置量。此外，本公司定期統計各類廢棄物產出及清運數量，並於經營管理會議中檢討廢棄物管理績效，作為後續減量及改善措施之依據。對於生產過程所產生之金屬下腳料、鋼屑及可回收資源，優先進行回收再利用或作為再生原料使用，以落實循環經濟理念並降低天然資源消耗。

針對無法自行處理之廢棄物，本公司均委託依法取得許可之合格清除、處理或再利用機構執行清運及最終處置。為確保委外廠商符合契約及法令要求，本公司建立「事業委託清理之相當注意義務認定準則查檢表」，於合作前及合作期間定期查核受託廠商之合法資格、許可證有效性、運輸設備管理、操作人員資格、廢棄物清理流向申報、消防安全措施及廢棄物貯存管理等事項，並依查核結果進行追蹤管理。

本公司亦建立廢棄物貯存區自主巡察制度，定期查核廢棄物分類、標示、包裝完整性、防飛揚、防溢散、防滲漏、防曝曬及土壤與地下水污染防治措施等項目，持續提升廢棄物管理績效。所有廢棄物清除及處理作業均依規定保存清運磅單、流向紀錄及事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單等文件，以確保廢棄物自產出、運輸至最終處理之過程均具完整追溯性。未來本公司將持續推動廢棄物減量、資源循環利用及合法處理管理措施，降低營運活動對環境之影響，並落實循環經濟與永續發展理念。

■ 廢棄物管制流程圖



廢棄物的產生、處置移轉及直接處置

■ 廢棄物的產生

環境指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物				
廢棄物的產生	公噸 t	137.75	177.14	173.84
廢棄物的處置移轉		48.44	111.81	91.12
廢棄物的直接處置		127.32	160.10	159.14
有害事業廢棄物				
廢棄物的產生	公噸 t	604.64	690.13	581.53
廢棄物的處置移轉		613.64	676.13	636.63
廢棄物的直接處置		-	-	-
廢棄物總量				
廢棄物的產生	公噸 t	742.39	867.27	755.37
廢棄物的處置移轉		662.08	787.94	727.75
廢棄物的直接處置		127.32	160.10	159.14
廢棄物回收利用百分比		89.18%	90.85%	96.34%

- 註：
- 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
 - 廢棄物產生數據係直接測量統計之資訊
 - 廢棄物回收利用百分比＝生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量／生產過程產生的廢棄物總重量，四捨五入取小數點第二位
 - 廢棄物移轉及處置數量與產生量之差異，主要係反映廢棄物自產生、暫存至最終清運處理之時間落差；部分廢棄物於存放期間可能因化學性或物理性變化而影響其重量，故相關數據間存在差異。



■ 廢棄物的處置移轉

環境指標		單位	2023	2024	2025
一般事業廢棄物					
再使用準備	離場	公噸 t	-	-	-
再生利用（製成燃料）			7.18	14.16	-
其他回收作業（最終處置再利用）			41.26	97.65	91.12
有害事業廢棄物					
再使用準備	離場	公噸 t	-	-	-
再生利用			-	-	-
其他回收作業（公告再利用）			613.64	676.13	636.63
總量			662.08	787.94	727.75

註：

- 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
- 廢棄物移轉數據係來自簽約廢棄物收集廠商的廢棄物移轉記錄之資訊
- 製成燃料係將本公司所產生之廢油品供合法之處理商進行生質燃料之原料製造
- 最終處置再利用係將非屬製成燃料或經主管機關公告可再利用項目以外之廢棄物，委託外部合格處理商進行清運及回收再利用
- 公告再利用係指依照環境部所公告之可再利用品項及處理商進行清運

■ 廢棄物的直接處置

環境指標		單位	2023	2024	2025
一般事業廢棄物					
焚化（含能源回收）	離場	公噸 t	-	-	-
焚化（不含能源回收）			78.88	36.8	42.47
掩埋			-	11.49	-
其他處置作業 （如傾棄、露天燃燒或深井注入）			48.44	111.81	116.67
有害事業廢棄物					
焚化（含能源回收）	離場	公噸 t	-	-	-
焚化（不含能源回收）			-	-	-
掩埋			-	-	-
其他處置作業（公告再利用）			-	-	-
總量			127.32	160.10	159.14

註：

- 統計資料範圍為志聯工業股份有限公司及廠區
- 數據統計自第三方合格清運廠商提供之文件及單據



CHAPTER

以人為本



6.1 人才招募及留任

59

6.2 職業安全衛生

70

6.1 人才招募及留任

重大主題管理

重大主題	人才招募與留任								
衝擊描述 實際正面衝擊 - 透明平等的薪酬政策及建立一套具有競爭力的薪酬制度，有利於公司的徵才及留才。保障員工基本權益，進而提升企業形象。 潛在負面衝擊 - 外部環境不景氣，少子化，人才招募不易，屆齡退休員工多，人員短缺，導致生產停滯或中斷，對企業經濟效益造成負面影響。	採取行動 - 依人力資源規劃，辦理主管培訓及員工在職進修；依工作需要，安排員工參加各項專業及工安等內外部教育訓練。 - 藉由各部門多能工的訓練，每人除熟悉自身的工作，如有時間還可預學習他人的工作，確保生產運作順暢，確實執行代理人制度。								
	政策／承諾 規劃及培養公司之人力資源。提高雇傭的起薪，更加明確的升遷制度，完善的教育訓練。								
	追蹤評核機制 透過定期舉行多能工評核測驗，測驗旨在評估員工在多個工作領域的能力和表現，通過者作為升遷、調薪或年獎的依據。								
	管理目標 <table><tr><th>短期目標（3 年以內）</th><th>中期目標（3-5 年）</th><th>長期目標（5 年以上）</th></tr><tr><td> - 持續透過職工福利委員會、勞資會議，提供勞資雙方溝通管道，建立友善職場環境。 </td><td> - 多能工評鑑預計達廠區人數之 50%，約 35 人參與。 </td><td> - 全員多能工，多能工評鑑達 100%。 </td></tr></table>			短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）	持續透過職工福利委員會、勞資會議，提供勞資雙方溝通管道，建立友善職場環境。	多能工評鑑預計達廠區人數之 50%，約 35 人參與。	全員多能工，多能工評鑑達 100%。
短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）							
持續透過職工福利委員會、勞資會議，提供勞資雙方溝通管道，建立友善職場環境。	多能工評鑑預計達廠區人數之 50%，約 35 人參與。	全員多能工，多能工評鑑達 100%。							

重大主題

人才招募與留任

年度績效

- 2025 年多能工評鑑共 35 人參與，預計於 2026 第二季進行考核。
- 透過每季召開職工福利委員會、勞資會議及每月召開部門會議，維持公司與員工勞資關係良好。主要溝通內容如下：

季度	勞資會議	職工福利委員會議
2025Q1	薪資調整 伙食費調整	退休人員禮品 五一節金發放 教育獎助
2025Q2	廠慶公告 下半年新增國定假日 3 日	福利金提撥增加 年度旅遊預算討論
2025Q3	中秋節金 公司內部徵才	團保續約 年度員工旅遊延至明年辦理
2025Q4	上班工時調整 115 年度尾牙 115 年度行事曆	尾牙禮金 年度尾牙

利害關係人的參與

- 不定期公告各項員工福利事項、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。
- 全廠季會全員與會，高階主管蒞臨，雙向溝通，有任何建言可於季會中提出由高階主管回應，積極與員工代表互動，保持良好關係。



6.1.1 人力結構與人才招募

人力概況

截至 2025 年 12 月 31 日，志聯工業員工人數為 127 人，全員皆為正職員工，並無非正職員工（定期契約勞工），報導期間內，員工人數沒有重大顯著波動。

志聯工業之主要營業據點所在地為台灣，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 68%。志聯工業確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在員工國籍分佈上，68%員工主要來自台灣，其他 32%則來自菲律賓。

志聯工業重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1:0.29，由於志聯工業之行業特性，工作內容較為粗重，故男性員工比例較女性高。

另，截至 2025 年 12 月 31 日，志聯工業除 127 位員工外，2025 年無非員工的工作者。

■ 員工人力結構

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域／台灣		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工 人數比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工 人數比
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	98	77%	29	23%	127	100%	127	100%	127	100%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	98	77%	29	23%	127	100%	127	100%	127	100%
	兼職（或稱部分工時勞工）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- 註：
- 員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。
 - 統計涵蓋範圍為志聯工業股份有限公司總部及工廠（廠辦合一）。
 - 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

新進員工及離職員工

志聯工業為留住優秀人才，建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，以成就員工個人職涯發展。2025 年共招募 5 名人員 (男性 3 人，女性 2 人)，新進率為 3.94%；離職人數共 17 名人員（男性 14 人，女性 3 人），離職率為 13.39%。

地區	年齡	2023 年								2024 年								2025 年							
		新進員工				離職員工				新進員工				離職員工				新進員工				離職員工			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30 歲	4	2.58%	0	0.00%	3	1.94%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.73%	0	0.00%	2	1.45%	0	0.00%	1	0.79%	0	0%	0	0.00%
	30~50 歲	5	3.22%	0	0.00%	10	6.45%	1	0.65%	1	0.72%	2	1.45%	13	9.42%	0	0.00%	2	1.57%	1	0.79%	8	6.30%	0	0.00%
	>50 歲	1	0.65%	0	0.00%	7	4.51%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	3.62%	2	1.45%	1	0.79%	0	0.00%	6	4.73%	3	2.36%
年底在職總員工人數		155								138								127							
合計新進人數		10								4								5							
總新進率 (%)		6.45%								2.90%								3.94%							
合計離職人數		21								22								17							
總離職率 (%)		13.55%								15.94%								13.39%							

註：此數據統計範圍為志聯工業股份有限公司。

員工多元共融

身為鋼鐵產業的一員，志聯工業深知多元化與包容性對於強化團隊韌性與創新能力的重要性。儘管產業特性傳統且以男性為主，我們持續推動性別平等、世代共融與文化多元，鼓勵不同背景的員工在安全、尊重與開放的環境中發揮專長。我們相信，多元的觀點能為鋼鐵產業注入新能量，帶動企業永續轉型與長遠發展。



員工類別百分比

員工類別	性別	年齡	2023 年	佔全體員工比例 (%)	2024 年	佔全體員工比例 (%)	2025 年	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	1	0.65%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	0	0.00%	1	0.72%	1	0.73%
		>50 歲	7	4.52%	4	2.90%	4	2.29%
	女	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	0.73%
		>50 歲	1	0.65%	1	0.72%	1	0.73%
非管理階層	男	<30 歲	10	6.45%	6	4.35%	4	2.29%
		30~50 歲	78	50.32%	69	50.00%	65	47.45%
		>50 歲	26	16.77%	27	19.57%	24	17.52%
	女	<30 歲	2	1.29%	1	0.72%	2	1.46%
		30~50 歲	19	12.26%	18	13.04%	17	12.41%
		>50 歲	11	7.10%	11	7.97%	8	5.84%
總計			155	100.00%	138	100.00%	127	100%

- 註：
- 此數據統計範圍為志聯工業股份有限公司
 - 管理階層定義為部級主管以上 (副理、經理、協理、副總、總經理)

其他多元化類別

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2023 年	佔全體員工比例 (%)	2024 年	佔全體員工比例 (%)	2025 年	佔全體員工比例 (%)
非管理階層	原住民	男	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			>50 歲	1	0.65%	1	0.72%	1	0.78%
	身心障礙者	男	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30~50 歲	1	0.65%	1	0.72%	1	0.78%
			>50 歲	1	0.65%	1	0.72%	1	0.78%

- 註：
- 此數據統計範圍為志聯工業股份有限公司
 - 2023 年 ~2025 年原住民及身心障礙者 (男 >50 歲) 為同一人。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年高階管理階層 100% 由當地居民擔任，未來持續在地化人才培育，拔擢更多的當地優秀人才。

項目	高階管理階層	
雇用當地居民為高階管理階層人數	男	女
	5	2
高階管理階層總人數	7	
比例	71%	29%

- 註：
- 高階管理階層之定義為部級以上主管 (包含副理、經理、協理、副總及總經理)
 - 志聯工業對當地之地理定義為台灣
 - 重要營運據點為志聯工業股份有限公司

6.1.2 員工權益與福利

團體協約

依《團體協約法》規定，團體協約須由工會代表勞工與雇主雙方共同訂立；惟本公司目前尚未成立工會，因而無法進行團體協約之訂定。志聯工業無成立工會和集體協商協定，惟定期透過職工福利委員會、勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，以上會議相關決議適用涵蓋全體員工，所有員工亦均同等受到當地法令以及勞動契約所賦予員工權利之完整充分保障。未來公司將持續保障勞資雙方良好的互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

人權政策及人權盡職調查流程

為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，於 2024 年制定《人權政策》，經董事長核定後公告，作為志聯工業人權治理工作的最高指導原則，本公司由行政部推動執行，支持並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。其適用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴；公司人權政策請參考[志聯工業官網／公司治理專區](#)。

為了落實企業尊重人權理念，志聯工業恪遵國內勞動暨相關法規，預計 2025 年持續規劃並於未來制定人權盡職調查流程。



重大營運變化的最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定。公司未來若發生重大營運變化或要終止與員工之勞雇關係，其預告期間如下規定：

公司遇有下列情事時，得資遣相關員工：

- ▶ **1** 歇業或轉讓時。
- ▶ **2** 虧損或業務緊縮時。
- ▶ **3** 不可抗力暫停達一個月以上時。
- ▶ **4** 業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置時。
- ▶ **5** 勞工對其所擔工作確不能勝任時。
- ▶ **6** 其他原因需遣散時。

資遣員工，預告期間依下列各項規定：

- ▶ **1** 在同一公司繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者於 10 日前預告之。
- ▶ **2** 在同一公司繼續工作 1 年以上未滿 3 年者於 20 日前預告之。
- ▶ **3** 在同一公司繼續工作 3 年以上者於 30 日前預告之。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司嚴格遵守勞動基準法，致力於提供公平的薪資待遇，基本薪資皆高於法定最低工資，並採同工同酬制度，不因性別、區域、種族、政治立場等有所不同。然而，由於鋼鐵產業的特性，男性員工在公司內負責的工事較多，因此薪資相對較高。

■ 當地基本工資比較

地區	台灣	
項目	女	男
當地基本工資（新台幣）/ 月薪	29,500	
基層人員的起薪水準（新台幣）/ 月薪	30,000	32,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.02	1.08

註：重要營運據點為志聯工業股份有限公司。

近三年女性對男性基本薪資與薪酬的比率－依員工類別分類

由於本公司以製造加工為核心本業，主要僱用男性員工擔任生產製造職務，依據職務內容與業務責任之差異，故使男女薪酬比例差異較大。2025 年因新聘一名女性主管，並有多位女性同仁晉升管理職，提升女性管理階層人數及薪酬水準，導致該年度管理階層男性對女性基本薪資與整體薪酬的比率相較於前一年出現顯著下降。非管理階層男性員工之酬金比率較前兩年度呈現上升趨勢，主要係因本公司產線作業人員以男性員工為主，2025 年隨產能提升及生產需求增加，公司相應發放較多激勵獎金，致男性員工整體酬金水準較前兩年度提高。

員工類別	2023 年			2024 年			2025 年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理階層	10.81：1	10.81：1	10.41：1	5.78：1	4.62：1	5.61：1	3.52：1	3.20：1	3.48：1
非管理階層	3.83：1	4.36：1	3.99：1	3.86：1	2.57：1	3.71：1	3.47：1	7.01：1	3.96：1

- 註：
- 總薪酬 = 薪資 + 酬金。
 - 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。
 - 重要營運據點為志聯工業股份有限公司。
 - 管理階層定義為部級主管以上 (副理、經理、協理、副總、總經理)。

員工福利措施

項目	說明
保險	全體員工均依法參加勞保、健保；每年皆辦理免費的員工團體保險。
膳食	補助員工膳食差額
保健	提供醫療諮詢、職場健康促進與管理、每年定期健檢並提供職工工作服及安全鞋
獎金及分紅	定期評估績效並發放績效獎金及年終獎金、每年結算後，依公司章程規定，配發分紅式員工酬勞，以增進員工之向心力，達到互利共享、勞僱雙贏之目標。
福委補助	1. 子女教育補助 (每年二次)：國小 800 國中 1,500 高中 2,500 大專 4,000。 2. 婚喪喜慶補助：直系親屬→員工薪資二分之一。 3. 生育補助：第一胎員工薪資二分之一，第二胎以後員工薪資四分之一。 4. 敬老津貼：直系親屬年滿 75 歲，每年每人 1,200。 5. 急難救助：本人或配偶子女意外、疾病或住院均可申請補助。

註：重要營運據點為志聯工業股份有限公司。

育嬰假

志聯工業積極配合政府政策，鼓勵生育並鼓勵符合育嬰假資格之同仁申請育嬰假，育嬰留職停薪皆依政府規定辦理；2025 年無員工申請育嬰假之情事。

退休制度

志聯依循《勞動基準法》提供完善的退休金給付制度。《勞工退休金條例》施行後，依法令成立「勞工退休準備金監督委員會」，每月提存員工薪資總額 6% 作為適用「勞退舊制」同仁之退休準備金，而適用「勞退新制」之員工，每月依《勞工退休金條例》負擔員工退休金提撥率，不得低於員工每月投保薪資 6%。

「勞退新制」之員工每月公司提撥 6% 外，有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳存入勞保局之個人退休金專戶。2025 年自願提撥之員工共 18 名，約占全體員工 14%。2025 年度總支付退休金金額為 \$3,107,533 元，其中新制退休金提撥額為 \$2,594,887 元，舊制退休金提撥額為 \$512,746 元。



每名員工每年接受訓練的平均時數

志聯工業 2025 年員工平均受訓時數為 4.53 小時，其中男性員工的平均訓練時數為 4.15 小時，女性員工則為 5.81 小時，顯示女性平均受訓時數約為男性的 1.4 倍。造成此差異的主要原因在於，由於職務屬性的關係，2025 年女性管理階層與職員並參與辦公室技能及管理之付費課程，導致整體女性員工的受訓時數提升。

2025 年員工總訓練時數及平均訓練時數 - 依性別分類



近三年員工平均訓練時數 - 依員工層級、類別分類

	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數									
管理階層	10.63	-	9.44	14.40	-	12.00	9.00	6.00	8.00
非管理階層	15.37	13.00	14.86	2.87	2.27	2.63	4.01	5.57	4.36
不同員工類別平均上課時數									
職員	9.93	13.00	11.52	8.28	2.19	3.46	5.17	5.6	5.42
作業員	16.72	-	16.72	2.80	-	2.67	3.64	-	3.64
員工訓練總費用 (新台幣元)	372,872			179,369			205,416		
員工平均受訓費用 (新台幣元)	2,406			1,300			1,617		

- 註：
- 此數據統計範圍為志聯工業股份有限公司
 - 本表僅統計員工參與公司付費課程之平均訓練時數
 - 管理階層定義為部級主管以上 (副理、經理、協理、副總、總經理)
 - 職員定義為非現場生產人員與主任級以上
 - 作業員定義為現場生產人員

提升員工職能及過渡協助方案

面對產業環境快速變遷，企業唯有持續強化員工職能，方能維持競爭優勢與組織韌性。為此，公司積極推動「提升員工職能及過渡協助方案」，透過系統化的培訓計畫，協助員工因應職務調整、技能升級或組織變革所帶來的挑戰。不僅有助於提升員工整體素質與工作滿意度，也展現公司對人才發展與永續經營的承諾。

訓練計劃

多能工培養計畫

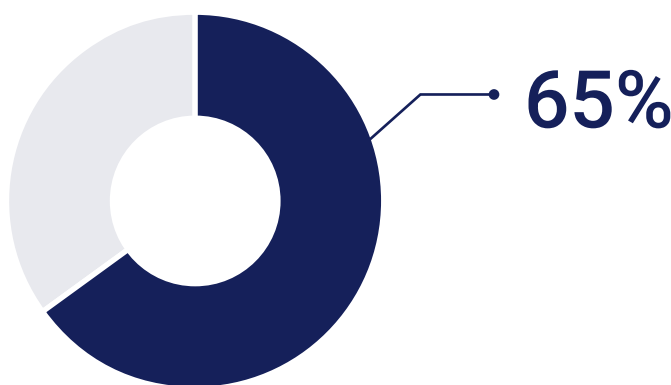
計劃描述

員工不受限於單一工作職掌限制，鼓勵個人多項技能，提高公司執行效率。

量化成果

2025 年度持續舉辦多能工培養計畫，由直接人員至各機台學習其中鋼棒累計經過認證人員 15 人，鋼線累計經過認證人員 20 人。

員工參與比例



註：員工參與比例＝（多能工人員共 35 人／鋼棒＋鋼線人員共 54 人）*100%。

另，公司重視人力資源的永續發展與知識傳承，對於退休員工，視其專業能力與意願，提供再聘機會，藉此延續其實貴的技術經驗與組織智慧，協助新進人員快速成長，並強化團隊整體效能。針對終止勞雇關係之勞工，公司則嚴格依據《勞動基準法》及各地主管機關相關規定辦理，確保程序合法、公平，並尊重勞工權益。必要時，亦提供轉職諮詢或協助資源，協助員工順利銜接下一階段職涯發展。

以稻盛哲學為核心，打造學習型組織，邁向永續經營新未來！

在面對快速變動的市場環境與內部管理挑戰之際，志聯工業自 2023 年起，以「稻盛哲學」為管理核心，積極推動精益管理與學習型組織的建構。透過每月兩次的「志聯精進塾」讀書會，員工不僅學習稻盛和夫先生的經營理念，如「敬天愛人」、「阿米巴經營」等，更將其轉化為實際行動，應用於日常管理與決策中，點燃創新火花，提升企業競爭力。

■ 讀書會四大目標：從學習到實踐的全方位成長

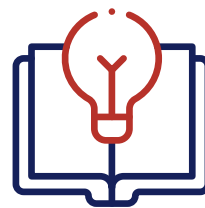
1



提升參與與交流

透過多元互動與激勵機制，提升員工參與度，目標達成 15% 以上，並追求 100% 發言率，實現「共學共成長」。

2



深化學習與應用

鼓勵同仁將所學應用於實務，透過深度討論與案例分享，強化思考力與表達力。

3



培養寫作與邏輯思維

每位員工每年至少撰寫一篇以稻盛哲學為核心的文章，促進知識沉澱與個人成長。

4



內化哲學並推動經營實踐

推動阿米巴經營模式，強化部門自主管理與經營意識，實現靈活高效的經營模式。

■ 精益管理與阿米巴經營的融合：效率與透明的雙重提升

志聯工業以「減少浪費、提升效率」為目標，導入阿米巴經營模式，讓各部門成為獨立利潤單位，提升經營透明度與員工責任感。這種自主管理的方式，不僅強化了部門間的協作，也加速了決策流程，提升整體營運效率。

■ ESG 與數位轉型雙輪驅動：邁向永續未來

在讀書會的推動下，志聯工業同步展開綠色生產計畫，降低碳排放、提升資源利用率，並結合數位工具強化經營管理，實現 ESG 與數位轉型的雙重目標，與國際永續標準接軌。

■ 員工心智轉型與文化升級：從工作者到經營者的蛻變

讀書會不僅提升了員工的知識與技能，更促進了心智與價值觀的轉型。員工從單純的工作導向，轉向具使命感與社會責任的經營思維，強化了團隊合作與利他精神，提升了整體工作滿意度與凝聚力。

■ 領導力與內部溝通的升級：打造啟發式管理文化

中高階主管透過讀書會深化對「以人為本」的理解，轉變為啟發式領導者，營造支持性與激勵性的工作氛圍，進一步提升團隊效能與員工幸福感。

■ 未來展望：深化實踐、激勵學習、永續共榮

展望未來，志聯工業將持續優化阿米巴經營實踐，導入數據化管理工具，並建立學習激勵制度，獎勵積極參與與實踐的員工。同時，讀書會將與企業永續發展目標深度結合，讓員工在經濟、環境與社會責任三方面發揮積極影響力，實現企業與社會的共好。

在志聯工業，我們堅信：每一次學習，都是邁向永續未來的關鍵一步！

以家庭日傳遞關懷與感謝，營造幸福職場，共創永續價值！

本公司重視員工工作與生活平衡，為增進員工及其眷屬間之情感交流，並提升員工對企業之認同感與凝聚力，於 2025 年第三季舉辦家庭日活動，邀請員工攜同家屬共同參與。讓員工及眷屬能進一步認識公司文化與營運成果。透過家庭日活動，不僅促進同仁間的交流與互動，也展現公司對員工家庭支持及幸福職場的重視，持續打造友善、和諧且具向心力的工作環境。

年度活動與主題規劃總覽	
時間	主題
每月	本公司持續將人才培育視為企業永續發展的重要基礎。2025 年持續辦理班長級以上年輕幹部讀書會，以日本京瓷創辦人稻盛和夫先生之經營哲學與管理理念為核心教材，透過定期研讀、心得交流及管理議題討論，引導同仁建立正確的價值觀、經營思維與領導能力。同時鼓勵管理幹部將所學實際運用於日常管理、跨部門協作及人才培育，藉以強化組織向心力與管理效能，持續打造具備經營視野、責任意識及永續競爭力之人才團隊，作為公司長期穩健發展的重要基石。
第三季	員工家庭日



讀書會及家庭日照片

員工績效管理

依循公司考核管理辦法每年進行考核，考核重點在於衡量工作任務執行情況，績效考核結果將作為薪酬調整，升遷發展規畫之依據，考核流程由主管依員工表現、目標達成狀況進行評核，2025 年志聯工業 (股) 公司員工 100% 完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留職停薪人員不予考核外，其餘員工全數接受考核。

■ 員工績效考核人數 - 依層級分類

員工績效考核人數 - 依層級分類	2023 年				2024 年				2025 年			
	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計		男	女	小計		男	女	小計	
管理階層	8	1	9	6%	5	1	6	4%	5	2	7	5%
非管理階層	115	31	146	94%	102	30	132	96%	93	27	120	95%

■ 員工績效考核人數 - 依員工類別分類

員工績效考核人數 - 依員工類別分類	2023 年				2024 年				2025 年			
	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計		男	女	小計		男	女	小計	
職員	30	32	62	40%	25	31	56	41%	24	29	53	42%
作業員	93	0	93	60%	82	0	82	59%	74	0	74	58%

- 註：
1. 此數據統計範圍為志聯工業股份有限公司
 2. 管理階層定義為部級主管以上 (副理、經理、協理、副總、總經理)
 3. 職員定義為非現場生產人員與主任級以上
 4. 作業員定義為現場生產人員

6.2 職業安全衛生

重大主題管理

重大主題	職業安全衛生		
衝擊描述	管理目標		
實際正面衝擊 - 提供安全環境，維護員工健康，防止潛在危害。 潛在負面衝擊 - 不安全的工作環境會降低員工的士氣和工作滿意度，增加員工流失率，並會導致生產力下降，並損害企業的聲譽，影響客戶和合作夥伴的信任。	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	- 職安教育訓練新進人員每年 3 小時；一般人員每年 2 小時。 - 無死亡及重大職業災害。	- 職安教育訓練新進人員每年 3 小時；一般人員每年 2 小時。 - 維持無死亡及重大職業災害。	- 職安教育訓練新進人員每年 3 小時；一般人員每年 2 小時。 - 維持無死亡及重大職業災害。 - 致力推行達成「健康無價、災害歸零」為目標。
政策／承諾	年度績效		
建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，促進員工身心健康， 達成工作與生活平衡。	2025 年度辦理 12 人次職業安全衛生課程。 2025 年職安教育訓練新進人員每年 6 小時；一般人員每年 3 小時。 2025 年度舉辦新進同仁環安衛教育訓練課程，參與率 100% 2025 年度職業災害和重大職業災害的死亡數量及比率均為 0%		
採取行動			
- 每位新進員工必須接受安全衛生講習，持續教育訓練並提供公平、合理的勞動環境。 - 對於危險性機械及設備均依法予以列管，並依照「危險性機械及設備安全檢查規則」實施定期檢查，確保設備之使用安全問題。			
追蹤評核機制	利害關係人的參與		
本公司設有安全衛生委員會，負責製訂、推動、監督、執行安全衛生事項，定期 (每季) 召開安全衛生委員會，於會議上檢討缺失，並制定各項工作計畫以及討論具體改善情形，登錄于會議記錄。並依照安全作業標準方法確實施行。	- 不定期公告職業安全衛生管理政策，以利管理作業之執行。 - 每年全體員工健康檢查，並追蹤檢查結果，保障員工健康。 - 不定期舉辦安全衛生教育訓練課程，以增強員工職安衛意識。		

6.2.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生管理系統

志聯工業按照國內《職業安全衛生管理辦法》執行職業安全衛生政策及管理，管理系統之專業人員皆受僱於組織中，涵蓋 100% 的公司員工及工作者（非員工），適用對象為場區內運作所有工作者，承攬商 / 協力廠商則以承攬契約規定之。目前尚無導入內部稽核或外部組織稽核認證。

■ 職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計

涵蓋項目		人數 / 比例
公司員工人數	(A)	127
工作者（非員工）人數（註）	(B)	0
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者（非員工）人數	(C)	127
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者（非員工）比例	(D) = [C / (A + B)] X 100%	100%

註：2025 年無非員工的工作者。



危害辨識、風險評估、事故調查

志聯工業依循《職業安全衛生管理辦法》規定，應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制、採購管理、承攬管理、變更管理與緊急應變措施等職業安全衛生事項。針對內部員工及承攬商雇用之勞工，進行相關的危害鑑別、風險評估、控制措施及教育訓練等，並針對廠內作業環境進行噪音監測，另由各單位所屬之人員針對所轄場所，給予必要的教育訓練，以強化對最新法規及預防實務的認知與應用。

現場執行人員包含甲級職業安全衛生業務主管及乙級職業安全衛生管理員，依規定甲級職業安全衛生業務主管每兩年至少接受 6 小時回訓，乙級職業安全衛生管理員每兩年至少接受 12 小時回訓，確保專業知能持續精進。並定期執行安全事件之調查與分析，針對潛在風險進行辨識，提出具體改善對策。相關調查結果將納入危害辨識與風險管理計畫之更新，致力於消除職場危害、降低風險，保障全體員工之生命安全與健康福祉。

危害辨識與風險評估的流程圖如下：



勞工執行職務發現有可能發生危險之虞時，可告知單位主管及工安人員，確認危害事件發生之可能性及該風險是否為可容忍，若是不可接受風險，召開安全衛生委員會，針對該危害因子進行排除或改善。並且志聯工業恪守職業安全衛生法第十八條，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。



於工安事故發生時，調查職業事故的流程如下：

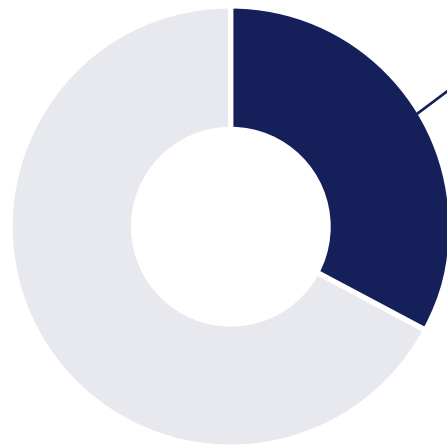


有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司依職業衛生管理辦法，於 2005 年設置安全衛生委員會，負責制訂、推動、監督、執行安全衛生事項，本委員會設置委員共 9 人，由廠長擔任主任委員，由職業安全衛生人員、各單位主管、相關工程人員及勞工推舉之代表所組成，其中勞工代表為 3 人，佔總人數 1/3，委員會每季召開一次，於會議上審議安全、衛生教育訓練實施計畫。並檢討缺失，制定各項工作計畫以及討論具體改善情形，組織狀況請詳下述表格說明。

2025 年共進行 20 次勞資溝通，其中包含職業安全衛生相關議題之討論。公司定期於會議中檢視作業環境及潛在風險，並研議增設護欄等預防措施，以持續強化作業安全管理，降低意外事故發生風險。

職業安全衛生委員會組織狀況

2025 年			
公司  志聯工業股份有限公司	成立年份 2005		
	委員會人數 9		
勞工代表人數 3		委員會職責 1. 建議職業安全衛生政策 2. 協調、建議職業安全衛生自主管理計畫 3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫 4. 審議作業環境測定結果應採取之對策 5. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項及員工健康檢查管理之計劃與實施 6. 審議各項安全衛生提案 7. 審議自動檢查及安全衛生稽核事項 8. 年度安全衛生計劃之審訂 9. 其他有關職業安全衛生管理事項	
勞工代表占比  33%			
描述決策權範圍 廠區內所有相關安全衛生之規則制定執行		描述發生爭端解決機制 主任委員進行溝通協商排除或進行投票表決	
開會頻率 每季		2025 年溝通事件數 20	

有關職業安全衛生之工作者訓練

關於職業安全衛生訓練，本公司針對新進人員教育訓練採內部自行訓練，其餘堆高機、起重機、高壓氣體操作人員、急救人員、防火管理人、缺氧主管等專業人員之專業課程，皆委外專班受訓。2025 年度訓練人數較 2024 年度減少，主係因相關訓練採週期性辦理，部分同仁已於前期完成訓練課程，依規劃本年度無須重複受訓，因此整體受訓人數較前一年度減少。



職業健康服務、工作者健康促進

志聯工業將員工視同為公司最重要的資產，故於員工的身心健康方面，投入許多資源，關心職場健康服務與健康促進的相關事項，提供一個安全健康的工作環境、強化自尊、減少壓力、提升士氣、增加工作滿意度、改善健康，相關措施如下：

- 1

定期安排員工健康檢查，45 歲以上員工增加心電圖及腹部超音波。每年檢查內容含身高、體重、視力、聽力、胸部 x 光、尿液檢驗、血液檢驗、骨密檢驗、醫師諮詢等，涵蓋範圍為本公司所有員工。
- 2

每年聘請合格之醫生，至公司進行一對一諮詢。根據健檢結果，追蹤前十大異常率，輔導有異常數值的員工改善，針對體檢報告異常部分進行衛教，例如：糖尿病、高血壓、高血脂、脂肪肝等，教導如何從飲食、運動、生活作息來改善，並提供相關就診資訊及持續追蹤就醫狀況。
- 3

每年聘請駐廠護理師每月固定服務，提供員工健康相關醫療諮詢，並舉辦各項慢性病的預防講座。

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

志聯工業已將承攬商 / 協力廠商相關活動工作者，納入風險評估，承攬人暨其雇工作業前，應先至安全衛生室接受安全衛生宣導，填寫「承攬人職業安全衛生管理承諾書」，工地負責人應於每日作業前針對當日施工內容，進行安全告知及宣導，承攬人暨其雇工違反施工安全衛生規定時，依本廠規定扣罰工程款。危險性作業 係指：動火作業、起重吊掛作業、局限空間作業、高架作業 (2 公尺以上)、地下開挖作業、電機方面、危害 性化學品處理作業、進入特別管制區施工作業及其他本廠認為有危險之作業，經本廠核准後始得動工。2025 年有 3 家協力廠商參加安全衛生教育訓練。

6.2.2 職業傷害及職業病

本公司 2025 年無員工以及非員工的工作者之職業災害 / 職業病發生之情事，亦無發生因職業傷害 / 職業病造成死亡或可記錄的職業傷害 / 職業病。

■ 職業傷害分析統計表

項目	2024 年			2025 年		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計
職災件數	4	-	4	-	-	-
GRI 準則下的 通勤事故件數	-	-	-	-	-	-
工作總時數	205,671	57,524	263,195	189,611	51,380	240,991
失能傷害頻率 (FR)	19.45	-	15.20	-	-	-
損工日數	127	-	127	-	-	-
失能傷害嚴重率 (SR)	617	-	482	-	-	-
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	2	-	-	-	-	-
嚴重職業傷害率	9.72	-	7.60	-	-	-
可記錄之職業傷害件數	4	-	4	-	-	-
可記錄之職業傷害率	19.45	-	15.20	-	-	-

- 註：
- 職業傷害之統計範圍為志聯工業股份有限公司所有員工及所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控。
 - 職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。
 - 工傷類別：捲夾、撞擊。
 - 失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
 - 失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至整數，小數位捨棄。
 - 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
 - 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
 - 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
 - 可記錄之職業傷害比率 = 為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。



CHAPTER 社會參與



7.1 回饋鄉里 扶助弱勢

75

7.1 回饋鄉里 扶助弱勢

志聯工業長期重視在地連結與社區共榮，持續以實際行動支持周邊社區公益及慈善活動。



2025 年我們參與由世界展望會發起的「紅包傳愛」活動，共捐款**新台幣 49,000 元**，希望透過這次捐款，能改善受助者的生活條件，提供教育資源和基本生活用品，讓他們感受到社會的溫暖和支持。



2025 年度公司捐贈新屋老人會重陽敬老金**新臺幣 1 萬元**，表達對長者關懷與敬意；另捐助埔頂里社區守望相助會**新臺幣 1 萬元**，協助強化社區安全與互助機制；並贊助埔頂里中秋晚會**新臺幣 1 萬元**，支持地方文化交流與社區凝聚。

透過上述公益參與，志聯期盼善盡企業社會責任，與在地居民共同營造友善、安全且具向心力的社區環境。



2025 紅包傳愛捐贈儀式

■ ■ 附錄

■ ■ ■ GRI 索引表

使用聲明	志聯工業已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	2025 年無適用之 GRI 行業準則

■ ■ 組織及報導實務

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4 資訊重編	關於本報告書	3
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	3

■ ■ 活動與工作者

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	11
	2-7 員工	6.1 人才招聘與留任	59
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才招聘與留任	59

■ ■ 治理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理及誠信經營	23
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4

職業安全衛生

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.2 職業安全衛生	70
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.2 職業安全衛生	70
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.2 職業安全衛生	70
	403-3 職業健康服務	6.2 職業安全衛生	70
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2 職業安全衛生	70
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 職業安全衛生	70
	403-6 工作者健康促進	6.2 職業安全衛生	70
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.2 職業安全衛生	70
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職業安全衛生	70
	403-9 職業傷害	6.2 職業安全衛生	70
	403-10 職業病	6.2 職業安全衛生	70

其他 GRI 特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.4 水資源管理	53
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4 水資源管理	53
	303-3 取水量	5.4 水資源管理	53
	303-4 排水量	5.4 水資源管理	53
	303-5 耗水量	5.4 水資源管理	53
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	55
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理	55
	306-3 廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理	55
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理	55
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理	55
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.1 回饋鄉里 扶助弱勢	75

作業辦法附表二－氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷減緩與調適	45
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	45
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	45
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷減緩與調適	45
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	志聯工業 2025 年尚未使用情境分析進行評估。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	5.1 氣候變遷減緩與調適	45
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	志聯工業 2025 年尚未建置內部碳定價工具，將持續觀察評估碳交易市場及相關工具，未來配合政府單位規劃進行。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量。	2025 年志聯工業尚未設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 達成相關目標，目前依照 ISO50001 及 ISO14064 之規劃，未來將計畫自建太陽能光電，以達 2035 碳中和之目標。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	請詳見下表	81

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

- 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

本公司	總排放量 (公噸 CO ₂ e)(註 3)		密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) (註 4)	
分類 (註 1)	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年
範疇一 (直接排放量)	1,765.0263	1,809.1040	1.7848	1.6495
範疇二 (能源間接排放量)	3,085.0764	3,042.2268	3.1197	2.7739
範疇三 (其他間接排放量)	74,713.0955	69,978.6779	75.5519	63.8056
合計	79,563.1982	74,830.0087	80.4564	68.2290

- 註：
- 直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
 - 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，係依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊為自願揭露。
 - 溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之 ISO 14064-1 。
 - 溫室氣體排放量之密集度以每營業額 (新臺幣百萬元) 計算。2025 年及 2024 年計算之營業額分別為 988.898 百萬元及 1,096.748 百萬元。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

- 敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

項目	2025 年	2024 年
確信範圍	志聯工業 (公司 & 工廠) 地址：桃園市新屋區中興路 480 號 GHGs	志聯工業 (公司 & 工廠) 地址：桃園市新屋區中興路 480 號 GHGs
確信機構	TUV NORD Taiwan Co., Ltd	TUV NORD Taiwan Co., Ltd
確信準則	ISO 14064-3：2019	ISO 14064-3：2019
確信意見	合理確信：範疇一、二，有限確信：範疇三	合理確信：範疇一、二，有限確信：範疇三

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

- 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
- 減量基準年：**以 2024 年為基準年，以逐年降低 1% 溫室氣體排放為目標進行減量。
 - 減量目標：**以逐年降低 1% 溫室氣體排放為目標進行減量。
 - 減量策略：**(1) 改善能源使用效率 (2) 提高再生能源使用。
 - 具體行動計畫：**
 - 改善能源使用效率：**更新汰換老舊耗能設備，並透過管理優化提升單位耗能使用效率。
 - 提高再生能源使用：**評估建置太陽能光電，並輔以儲能設備以達再生能源穩定使用之目標。
 - 減量目標達成情形：**本公司 2025 年度溫室氣體總排放量較 2024 年增加 6.3%，主要係範疇三排放量增加 6.77% 所致。範疇三排放量之增幅，源自於原料端採用之碳排放係數調整。過往係採用國際資料庫之通用排放係數，惟為更精確反映台灣鋼鐵產業之在地實際情況，自 2025 年起改為直接向主要供應商中鋼取得相關原料之排放係數，以提升排放量盤查結果之準確性與可信度。未來，本公司將持續與上游供應商合作，推動低碳及減碳原料之開發與應用，並逐步落實原料端之溫室氣體減量，以朝向整體排放量降低之目標邁進。

ISO 14064-1 溫室氣體查證聲明書



METAL INDUSTRIES RESEARCH &
DEVELOPMENT CENTRE

GHG Verification Opinion

CHIH LIEN INDUSTRIAL CO., LTD

No.480, Zhongxing Rd., Xinwu Dist., Taoyuan City 327006, Taiwan (R.O.C)

Has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

Direct greenhouse gas emission	1,765.0263	tonnes CO ₂ e
Indirect greenhouse gas emission	77,798.1719	tonnes CO ₂ e
Direct and indirect GHG emissions	79,563.198	tonnes CO ₂ e

The GHG emissions information for the period from 2025-01-01 to 2025-12-31



Opinion No : MIRDC-2026-07G
Approved Date : 2026.06.01

簽署人 : 劉嘉茹
Signatory

• This Opinion is not valid without the full verification scope, objectives, criteria and findings available on the Opinion.
• This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, MIRDC cannot guarantee the accuracy or correctness of this information. MIRDC cannot be held liable by any party relying on or acting upon this Verification.

Metal Industries Research & Development Centre, No. 1001, Gaonan Highway, Nanzi Dist., Kaohsiung City 811225, Taiwan (R.O.C.)
Page 1 of 3

ISO50001 能源管理系統證書



CHIH LIEN INDUSTRIAL CO., LTD. XINWU FACTORY

NO. 480 & NO. 480-1, ZHONGXING RD., XINWU DIST., TAOYUAN CITY 32749, TAIWAN (R.O.C.)

Bureau Veritas Certification Holding SAS - UK Branch certifies that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

ISO 50001:2018

Scope of certification

MANUFACTURE OF PRODUCTS INCLUDING STEEL WIRE, STEEL BAR, ANNEALED STEEL WIRE AND PATENTED STEEL WIRE.

Original cycle start date: 29-11-2022
Expiry date of previous cycle: NA
Certification / Recertification Audit date: NA
Certification / Recertification cycle start date: 13-11-2025
Subject to the continued satisfactory operation of the organisation's Management System, this certificate expires on: 28-11-2028

Certificate No.: TW008260 Version: 1 Issue date: 13-11-2025




0008

Signed on behalf of BVCH SAS UK Branch
Certification Body Address: 5th Floor, 100 Lower Thames Street, London, EC3R 6DL, United Kingdom
Local Office Address: 3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Songshan Dist., Taipei 105, Taiwan

Further clarifications regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirements, please call: +886 2 2570 7655

CER CERTIF ALL TPL 001 Rev 4.3 1/1 4 Nov 2024





志聯工業永續報告書
CHIH LIEN SUSTAINABILITY REPORT

志聯工業股份有限公司

32749 桃園市新屋區中興路480號

Tel: 03-4772797

Fax: 03-4870042